

PLAN ESTRATEGICO DE "BIENESTAR INSTITUCIONAL" DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA					DESARROLLO ORGANIZACIONAL			NECESIDADES A SATISFACER DESDE EL DESARROLLO HUMANO																CATEGORIAS SATISFACTORAS DEL SER HUMANO				OBSERVACIONES				
Variable: "CALIDAD"					EJES CENTRALES FACTOR "BIENESTAR INSTITUCIONAL" Según el CNA			MANFRED MAX NEEF en las Necesidades axiológicas																ABRAHAM MASLOW en las Necesidades Fundamentales					AMARTYA SEN en el Desarrollo y Libertad			
CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO: Vigencia hasta diciembre 31 de 2014					Clima Institucional			Primer orden, o Básicas																Segundo orden o								
OBJETIVOS - META	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	TIEMPO	Clima Institucional	Estructura del Bienestar Institucional	Recursos Bienestar Institucional	Subsistencia	Protección	Afecto	Entendimiento	Participación	Ocio	Creación	Identidad	Libertad	Fisiológicas	Seguridad	Amor y Pertenencia	Estima	Auto-realización	Trascendencia	Libertad de Vida y de Sobrevivir	Libertades Políticas y Derechos Democráticos	Libertad Civiles	SER	TENER	HACER	ESTAR			
Generar permanentemente registros sobre las diferentes actividades internas y externas del Bienestar Institucional.	Establecimiento de sistemas de registro de información que se genere con motivo de la prestación de los servicios de bienestar	Elaboración de formatos que permitan recoger de forma clara, precisa y concisa toda la información.  Análisis trimestral de la información reportada.	Dirección de Bienestar Institucional. Facultad de Ingeniería de Sistemas Comité de Bienestar Institucional	3 meses	X	X								X	X								X	X	X				X	X	X	
			Dirección de Bienestar Institucional. Comité de Bienestar Institucional	3 meses		X											X	X						X	X					X	X	
Capacitar y actualizar permanentemente a los servidores de las diferentes dependencias de bienestar institucional en actividades propias de sus funciones	Diseño de cursos y/o seminarios de actualización en los aspectos del servicio de las diferentes dependencias del Bienestar Institucional.	Identificación de debilidades en la prestación de los servicios de las diferentes dependencias  Identificación de nuevos requerimientos en servicios del Bienestar Institucional  Identificación de nuevas tendencias en la prestación de nuevos servicios de bienestar.	Dirección de Bienestar Institucional. Facultad de Ingeniería Industrial Dirección de Bienestar Institucional.	continuo	X						X							X												X		
			Dirección de Bienestar Institucional. Facultad de Ingeniería Industrial Dirección de Bienestar Institucional.	continuo	X	X	X	X	X			X	X				X	X	X	X	X	X	X	X	X					X	X	
			Dirección de Bienestar Institucional. Dirección de Bienestar Institucional. Facultad de Ingeniería Industrial	continuo		X						X	X											X	X	X		X	X			
Monitorear el estado de la infraestructura para la prestación de los servicios de bienestar	Revisión periódica del estado de las instalaciones al servicio del Bienestar Institucional	Presentación mensual de la actualización del estado de todos y cada uno de los bienes que se tienen para la prestación de los servicios de Bienestar Institucional	Dirección de Bienestar Institucional.  Comité de Bienestar Institucional	continuo		X	X	X						X													X				No aplica para la matriz de Maslow	
Crear mecanismos de cultura ciudadana frente a los servicios de bienestar ofrecidos a la comunidad.	Implementación de medios de información oportuna a toda la comunidad sobre el cuidado de los bienes de bienestar al servicio de la misma.	Utilización de medios masivos de difusión haciendo énfasis sobre el sentido de pertenencia en relación con los servicios que ofrece la Universidad Tecnológica de Pereira	Dirección de Bienestar Institucional. Comité de Bienestar Institucional Comunicaciones y divulgación institucional	continuo	X	X					X			X								X			X	X	X					

# FACTOR 4

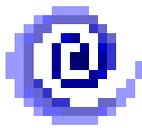
## Características 44 a 48

---

### CARACTERISTICAS ASOCIADAS AL FACTOR

### BIENESTAR INSTITUCIONAL

---



## CARACTERISTICA 44

La institución ha definido políticas claras de bienestar institucional orientadas al mantenimiento de un ambiente que favorezca el crecimiento personal y de grupo y propicie la conformación de una comunidad académica; estas políticas orientan la prestación de los servicios de bienestar correspondientes.

### DESCRIPCION

Se considera importante que la institución cuente con políticas de bienestar que estén orientadas a crear un clima propicio para la formación de una comunidad académica y para el crecimiento personal y colectivo miembros. Estas políticas expresarán, además, orientaciones claras relacionadas con la prestación de servicios de bienestar para los diferentes estamentos de la institución. Es importante asegurar la coherencia entre la filosofía de la institución y sus políticas de bienestar y la realidad cotidiana de su quehacer. El respeto por la opinión ajena, las condiciones adecuadas de participación, de remuneración y de ejercicio de la autoridad son entre otros, factores que facilitan un clima institucional propicio para el ejercicio de la docencia, la investigación y la proyección social.

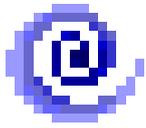
### VARIABLES

- Existencia de políticas de bienestar suficientemente conocidas que propicien el desarrollo integral de las personas y de los grupos que constituyen la comunidad institucional y que orientan la prestación de los servicios de bienestar.
- Participación de los miembros del programa académico en los programas y actividades de bienestar que promueve la institución.
- Existencia de un clima institucional que favorece la calidad de las funciones de docencia, investigación y proyección social.
- Adecuación de las políticas y de los servicios de bienestar para el desarrollo personal de los miembros de la comunidad vinculados al programa.

### INDICADORES

- [Información verificable sobre políticas de bienestar institucional.](#)
- [Información verificable sobre programas y actividades de bienestar dirigidos a los miembros del programa académico.](#)

3. [Porcentaje de estudiantes, profesores, personal administrativo y directivos del programa académico conocen la política de bienestar.](#)
4. [Porcentaje de personas vinculadas al programa académico que participan en actividades de bienestar institucional.](#)
5. [Apreciación de estudiantes, profesores, personal administrativo y directivo del programa sobre la contribución que las políticas y los servicios de bienestar han hecho a su desarrollo personal.](#)



## CARACTERISTICA 45

La institución ha definido la organización encargada de planificar y ejecutar programas y actividades de bienestar y mantiene una adecuada coordinación entre las distintas dependencias que realizan acciones de bienestar institucional.

### DESCRIPCION

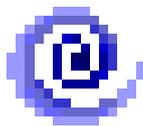
Se trata de establecer si la institución cuenta con una organización encargada de planificar y ejecutar las políticas de bienestar. Interesa conocer si la institución cuenta con mecanismos de coordinación y evaluación de los programas de bienestar. Es importante que esta organización comprometa la participación activa de todos los estamentos de la institución y favorezca aquellos programas y actividades que son fruto de la iniciativa colectiva.

### VARIABLES

- a. Existencia de una organización administrativa encargada de planificar y ejecutar programas y actividades derivadas de la política de bienestar institucional.
- b. Presencia de sistemas de coordinación entre las distintas dependencias que organizan actividades de bienestar.
- c. Participación de los distintos estamentos de la institución en la gestión de los programas de bienestar.

### INDICADORES

1. [Información verificable sobre la organización encargada de la planificación y ejecución de los programas de bienestar.](#)
2. [Información verificable sobre el seguimiento y evaluación de los programas y actividades de bienestar.](#)
3. [Apreciación de los estudiantes, profesores, personal administrativo y de dirección del programa académico sobre su participación en la gestión de los programas de bienestar.](#)
4. [Apreciación de los distintos estamentos sobre la eficacia de la organización encargada del bienestar institucional.](#)



## CARACTERISTICA 46

La institución cuenta con servicios de bienestar suficientes y adecuados.

### DESCRIPCION

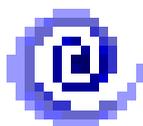
Se busca evidenciar si la institución dispone de suficientes y adecuados servicios de bienestar para brindar atención a los estudiantes, profesores, directivos y personal administrativo del programa académico, asociados a su desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social.

### VARIABLES

- a. Existencia de servicios de bienestar suficientes y adecuados.

### INDICADORES

1. Información verificable sobre los servicios de bienestar prestados en los últimos cuatro semestres a estudiantes, profesores, directivos y personal administrativo del programa académico.
2. Apreciación de los usuarios pertenecientes al programa sobre los servicios de bienestar ofrecidos por la institución.



## CARACTERISTICA 47

El bienestar de los estudiantes incluye no sólo servicios sino actividades formativas de diverso tipo y servicio apoyo al desarrollo humano.

### DESCRIPCION

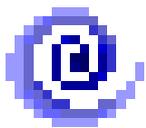
Se reconoce la importancia de actividades formativas complementarias a los servicios de bienestar que contribuyan a la formación integral de los educandos. Así mismo, se considera importante que los estudiantes cuenten con servicios de apoyo que ayuden a su desarrollo integral.

### VARIABLES

- a. Presencia de actividades formativas de diverso tipo, por fuera del plan de estudio, a las cuales tienen acceso los estudiantes.
- b. Existencia de servicios de apoyo para el desarrollo personal de los estudiantes.

### INDICADORES

1. [Información verificable sobre actividades formativas a las cuales tienen acceso los estudiantes según tipo de actividades.](#)
2. [Información verificable sobre servicios de apoyo al desarrollo humano de los estudiantes.](#)
3. [Información verificable sobre la disponibilidad de espacios y sobre la dotación de equipos y materiales para la realización de las distintas actividades formativas organizadas por la institución.](#)
4. [Apreciación de los estudiantes sobre las actividades formativas no incluidas en el plan de estudios a las cuales tienen acceso.](#)
5. [Apreciación de los estudiantes sobre los servicios de apoyo al desarrollo humano, que reciben.](#)



## CARACTERISTICA 48

Los servicios de bienestar son atendidos por personal suficiente y debidamente capacitado para ello.

### DESCRIPCION

Los servicios de bienestar, dadas sus características especiales, necesitan una organización institucional a cargo de personal suficiente y calificado para cada tipo de servicio.

### VARIABLES

- a. Existencia de personal capacitado y en número suficiente para atender los diferentes servicios de bienestar.
- b. Relación entre el número de personas responsables de cada tipo de servicio y el número de sus usuarios potenciales.

### INDICADORES

1. [Información verificable sobre el número de personas que atienden los diferentes servicios de bienestar, sus funciones, sus campos y sus niveles de formación.](#)
2. [Apreciación de estudiantes, profesores y directivos del programa sobre la suficiencia y calidad del personal dedicado a cada servicio.](#)



Para volver a la página principal de INDICADORES C.N.A. hacer click [aquí](#)



SG - 1020

Bogotá, junio 27 de 2008

Señoritas  
**LINA MARIA VALENCIA CARRILLO**  
**NATALIA LOAIZA GUZMAN**  
Estudiantes  
Facultad de Ingeniería Industrial  
**UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE PEREIRA**  
Ciudad

---

**REF:** Solicitud de Información.

Respetadas Señoritas:

Acuso de recibo de su amable comunicación, y con respecto a su solicitud me permito informales que en la actualidad el departamento de Bienestar Universitario de la Universidad Externado de Colombia se encuentra en proceso de reestructuración, razón por la cual no resulta posible atender su petición.

Esperamos en futuras oportunidades prestarles nuestro apoyo.

Cordialmente,

  
  
**HERNANDO PARRA NIETO**  
Secretario General

Clara F.







## **DECRETO 792 DE 2001**

(mayo 8)

Diario Oficial No. 44.418, de 11 de mayo de 2001

### **MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL**

**<NOTA DE VIGENCIA: Derogado por el Decreto 2566 de 2003>**

Por el cual se establecen estándares de calidad en programas académicos de pregrado en Ingeniería.

### **EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,**

en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política y la Ley 30 de 1992,

#### **CONSIDERANDO:**

Que le corresponde al Estado de acuerdo con el artículo 67 de la Constitución Política y el artículo 3 de la Ley 30 de 1992, velar por la calidad de la educación;

Que de conformidad con el artículo 29 literal c) de la Ley 30 de 1992, las Instituciones de Educación Superior gozan de autonomía para crear y desarrollar sus programas académicos, con sujeción a la Constitución y a la Ley;

Que la Ley 30 de 1992 señala como objetivo de la educación superior y de sus Instituciones, prestar a la comunidad un servicio con calidad referido a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución;

Que los procesos de evaluación que apoyen, fomenten y dignifiquen la educación superior deberán velar por su calidad dentro del respeto de la autonomía universitaria, según lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30 de 1992;

Que corresponde al Presidente de la República expedir los decretos necesarios para la cumplida ejecución de leyes;

Que es necesario reglamentar estándares de calidad en los programas académicos de pregrado en la Ingeniería,

#### **DECRETA:**

#### **CAPITULO I. DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD.**

**ARTÍCULO 1o. INFORMACIÓN SOBRE CALIDAD.** Para asegurar la calidad de

los programas académicos de pregrado en Ingeniería, las Instituciones de Educación Superior deben aportar, previa a la creación, oferta y funcionamiento de los programas, información que se refiera a resultados académicos, medios y procesos empleados, infraestructura institucional, dimensiones cualitativas y cuantitativas y condiciones en que se desarrolla cada institución. Para el efecto, deberá allegar la siguiente documentación relativa a:

- a) Justificación del programa;
- b) Denominación académica del programa;
- c) Aspectos curriculares básicos;
- d) Créditos académicos;
- e) Formación investigativa;
- f) Proyección social;
- g) Sistema de selección;
- h) Sistemas de evaluación;
- i) Personal docente;
- j) Dotación de medios educativos;
- k) Infraestructura física;
- l) Estructura académico-administrativa;
- m) Autoevaluación;
- n) Egresados;
- o) Bienestar universitario;
- p) Publicidad del programa.

**ARTÍCULO 2o. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA.** Las Instituciones de Educación Superior deberán justificar el programa de pregrado en ingeniería que se pretende crear, ofrecer y desarrollar, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1. Las necesidades del país y la región en el marco de un contexto globalizado, la demanda estudiantil en el área del programa, las oportunidades potenciales o existentes de desempeño y las tendencias del ejercicio profesional en el área del programa.

2. El estado actual de la formación en el área de conocimiento del programa propuesto, en el ámbito nacional e internacional.

3. Los aportes que lo diferencian con otros programas de la misma denominación o semejantes que ya existan en el país.

4. La coherencia con la misión y con el Proyecto Educativo Institucional, PEI.

**ARTÍCULO 3o. DENOMINACIÓN ACADÉMICA DEL PROGRAMA.** La información presentada deberá sustentar la denominación académica del programa y la correspondiente titulación, de conformidad con su naturaleza, duración, nivel y modalidad universitaria de formación, de acuerdo con la ley. El nombre del programa debe ser claramente diferenciable como programa profesional de pregrado.

Ningún programa de nivel técnico profesional o tecnológico podrá contener el término Ingeniería dentro de la denominación del programa o título que se expide.

El nombre de los programas de pregrado en Ingeniería debe corresponder a su contenido curricular y a una tradición universitaria reconocida a nivel internacional, a fin de garantizar que la denominación oriente adecuadamente a los estudiantes y a la sociedad y facilite la convalidación y homologación de títulos.

Con esa finalidad, las denominaciones académicas serán de tres tipos: básicas, integración de dos o más básicas, y otras denominaciones; los cuales permiten identificar programas que satisfacen los mismos estándares de calidad.

a) Denominaciones académicas básicas. Corresponden a los programas que derivan su identidad de un campo básico de la ingeniería. Estas denominaciones como tales no requerirán una sustentación. A esta categoría corresponden los programas de:

1. Ingeniería Agrícola.
2. Ingeniería Civil.
3. Ingeniería Eléctrica.
4. Ingeniería Electrónica.
5. Ingeniería Química.
6. Ingeniería Industrial.
7. Ingeniería de Sistemas o Informática.
8. Ingeniería Mecánica.
9. Ingeniería Materiales (incluye Metalurgia).

10. Ingeniería de Telecomunicaciones.

11. Ingeniería Ambiental.

12. Ingeniería Geológica.

13. Ingeniería de Minas.

14. Ingeniería de Alimentos.

El Ministro de Educación Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Acreditación, podrá adicionar otras denominaciones académicas a las ya señaladas, cuando se considere que corresponden a este tipo.

b) Denominaciones académicas que integran dos o más básicas: corresponden a los programas que derivan su identidad de la combinación de dos o más campos básicos de la ingeniería. En la información que presente la institución de educación superior deberá incluir una sustentación acerca de la validez de la combinación propuesta, la cual será evaluada mediante un procedimiento de carácter académico por parte del Consejo Nacional de Acreditación;

c) Otras denominaciones académicas. Corresponden a los programas que aplica los conocimientos de las ciencias naturales y las matemáticas a campos diferentes de los contemplados en los literales a) y b). En la información que presente la institución de educación superior deberá incluir una sustentación acerca de la validez de la denominación propuesta, en términos de su correspondencia con el concepto de ingeniería.

**PARÁGRAFO.** En los casos previstos en este artículo, el Consejo Nacional de Acreditación deberá emitir concepto sobre la correspondencia de la denominación académica de los programas a los parámetros de este decreto.

**ARTÍCULO 4o. ASPECTOS CURRÍCULARES BÁSICOS.** El programa debe poseer la fundamentación teórica y metodológica de la Ingeniería que se fundamenta en los conocimientos de las ciencias naturales y matemáticas; en la conceptualización, diseño, experimentación y práctica de las ciencias propias de cada campo, buscando la optimización de los recursos para el crecimiento, desarrollo sostenible y bienestar de la humanidad.< /o:p>

Para la formación integral del estudiante en Ingeniería, el plan de estudios básico comprende, al menos, las siguientes áreas del conocimiento y de prácticas:

a) Área de las Ciencias Básicas: está integrado por cursos de ciencias naturales y matemáticas;

b) Área de Ciencias Básicas de Ingeniería: incluye los cursos que estudian las características y aplicaciones de las ciencias básicas para fundamentar el diseño de sistemas y mecanismos en la solución de problemas;

c) Area de ingeniería aplicada, o conjunto de conocimientos propios de un campo específico de la ingeniería.

d) Area Socio-humanística: comprende los componente económicos, administrativo y socio humanístico.

En la propuesta del nuevo programa deberá hacerse explícita la estructura y organización de los contenidos, las estrategias pedagógicas, así como los contextos posibles de aprendizaje para el logro de los resultados esperados.

**ARTÍCULO 5o. CRÉDITOS ACADÉMICOS.** En concordancia con el principio de flexibilidad curricular según el enfoque y las estrategias pedagógicas, el programa debe incorporar formas de organización de las actividades académicas y prácticas que vinculen activa y participativamente a los estudiantes y garanticen la calidad de su formación.

En este sentido, el programa debe expresar el trabajo académico de los estudiantes, de acuerdo con la normatividad vigente, en créditos académicos. El Ministro de Educación, con el apoyo de la comunidad académica de Ingeniería, definirá el número de créditos académicos mínimo que sirva de referencia para los programas, de modo que puedan adecuar la intensidad del trabajo académico con los logros educativos esperados.

Cuando se trate de un programa a distancia se debe demostrar el uso efectivo de los medios pedagógicos y formas de interacción apropiados que apoyen y fomenten el desarrollo de competencias para el aprendizaje autónomo.

**ARTÍCULO 6o. FORMACIÓN INVESTIGATIVA.** El programa debe indicar la forma como desarrolla la cultura investigativa y el pensamiento crítico y autónomo, que permita a estudiantes y profesores acceder a los desarrollos del conocimiento y a la realidad internacional, nacional y regional. Para tal propósito, el programa debe incorporar la investigación que se desarrolla en el campo de la Ingeniería.

**ARTÍCULO 7o. PROYECCIÓN SOCIAL.** El programa debe contemplar estrategias que contribuyan a la formación y desarrollo en el estudiante de un compromiso social. Para esto debe hacer explícitos los proyectos y mecanismos que favorecen la interacción con las realidades en las cuales está inmerso.

**ARTÍCULO 8o. SISTEMA DE SELECCIÓN.** El programa debe establecer con claridad el sistema de selección, admisión y transferencia de los estudiantes y homologación de cursos. Así mismo, el programa debe asegurar que el sistema sea equitativo, conocido por los aspirantes y aplicado con transparencia.

**ARTÍCULO 9o. SISTEMAS DE EVALUACIÓN.** El programa debe definir en forma precisa los criterios académicos que sustentan la permanencia, promoción y grado de los estudiantes.

En este sentido, debe tener, dar a conocer y aplicar el sistema de evaluación de

los aprendizajes y el desarrollo de las competencias de los estudiantes, haciendo explícitos sus propósitos, criterios, estrategias y técnicas. Las formas de evaluación deben ser coherentes con los propósitos de formación, las estrategias pedagógicas y con las competencias esperadas.

**ARTÍCULO 10. PERSONAL DOCENTE.** Tanto en programas presenciales como a distancia, el número, dedicación y niveles de formación pedagógica y profesional de los profesores, así como las formas de organización e interacción de su trabajo académico, deben ser los necesarios para desarrollar satisfactoriamente las actividades académicas, en correspondencia con la naturaleza, estructura, complejidad del programa y con el número de alumnos.

De igual manera, el diseño y la aplicación de esta política de personal docente en la institución obedecerá a criterios de calidad académica y a procedimientos rigurosos en correspondencia con los estatutos y reglamentos vigentes en la Institución, de conformidad con el artículo 123 de la ley 30 de 1992.

**ARTÍCULO 11. DOTACIÓN DE MEDIOS EDUCATIVOS.** El programa debe garantizar a sus alumnos y profesores condiciones que favorezcan el acceso permanente a la información, experimentación y práctica profesional necesarias, para adelantar procesos de investigación, docencia y proyección social.

Para tal fin, las Instituciones de Educación Superior deben contar al menos con:

1. Una biblioteca que cuente con libros, revistas y medios informáticos y telemáticos suficientes, actualizados y especializados en el campo de formación del programa.
2. Suficientes y adecuadas tecnologías de información y comunicación, con acceso a los usuarios del programa.
3. Procesos de capacitación a los usuarios del programa para la debida utilización de los recursos.
4. Laboratorios de Ciencias Básicas de Ingeniería y de Ingeniería aplicada, así como de sus correspondientes equipos, instrumentos e insumos.
5. El programa debe contar con condiciones logísticas e institucionales suficientes para el desarrollo de las prácticas profesionales. Cuando fuere necesario, la institución deberá contar con los convenios pertinentes, para el respectivo programa.

**PARÁGRAFO.** En programas a distancia se debe demostrar la existencia de los recursos y estrategias propias de esta metodología, a través de las cuales atiende el acceso permanente de los estudiantes y profesores a la información.

Igualmente, para este tipo de programas se debe demostrar la existencia de procedimientos y mecanismos de creación, producción, distribución y evaluación de materiales de estudio, apoyos didácticos y recursos tecnológicos con soporte

digital y de telecomunicaciones. Así mismo, debe demostrar el acceso a laboratorios para las prácticas que lo requieran.

**ARTÍCULO 12. INFRAESTRUCTURA FÍSICA.** Para el desarrollo del programa, la Institución debe contar con una planta física adecuada, teniendo en cuenta el número de estudiantes, las actividades docentes, investigativas, de bienestar, administrativas y de proyección social.

Igualmente, para los programas a distancia debe demostrarse que cuenta con la planta física necesaria, con indicación de las características y ubicación de los equipos e inmuebles en los lugares donde se ofrezca el programa.

**ARTÍCULO 13. ESTRUCTURA ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA.** El programa debe estar adscrito a una unidad académico-administrativa (Facultad, Escuela, Departamento, Centro, Instituto, etc.) que se ocupe de los campos de conocimiento y de formación de Ingeniería y que cuente al menos con:

1. Estructuras organizativas, sistemas confiables de información y mecanismos de gestión que permitan ejecutar procesos de planeación, administración, evaluación y seguimiento de los currículos, experiencias investigativas de los diferentes servicios y recursos.

2. El apoyo de otras unidades de la Institución.

**ARTÍCULO 14. AUTOEVALUACIÓN.** El programa debe establecer las formas mediante las cuales realizará su autoevaluación permanente y revisión periódica de su currículo y de los demás aspectos que estime convenientes para su mejoramiento y actualización, de conformidad con el artículo 55 de la Ley 30 de 1992.

**ARTÍCULO 15. EGRESADOS.** El programa debe poseer políticas y estrategias de seguimiento a sus egresados que:

1. Permitan valorar el impacto social del programa y el desempeño laboral de sus egresados, para su revisión y reestructuración cuando sea necesario.

2. Faciliten el aprovechamiento de los desarrollos académicos en el área del conocimiento por parte de los egresados.

**ARTÍCULO 16. BIENESTAR UNIVERSITARIO.** De conformidad con los artículos 117 y siguientes de la Ley 30 de 1992, la Institución debe tener y hacer público un plan general de bienestar que promueva y ejecute acciones tendientes a la creación de ambientes apropiados para el desarrollo del potencial individual y colectivo de estudiantes, profesores y personal administrativo del programa. Debe contar así mismo con la infraestructura y la dotación adecuada para el desarrollo de ese plan.

**ARTÍCULO 17. PUBLICIDAD DEL PROGRAMA.** La promoción, publicidad y difusión sobre el programa debe expresar con veracidad sus condiciones reales de

funcionamiento, así como las de la Institución.

## **CAPITULO II.**

### **DE LOS PROCEDIMIENTOS Y EVALUACIÓN DE LA INFORMACIÓN.**

**ARTÍCULO 18. SOLICITUD DEL REGISTRO.** A partir de la fecha de la expedición del presente decreto, para poder ofrecer y desarrollar un programa nuevo de Ingeniería, se requiere obtener el registro calificado del mismo.

Para el efecto, la Institución de Educación Superior deberá presentar al Ministro de Educación Nacional a través del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, la documentación relacionada con los estándares de calidad que se definen en este decreto.

Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a su presentación, el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, remitirá la documentación al Consejo Nacional de Acreditación, en estricto orden de radicación. El Consejo emitirá concepto con el apoyo de pares académicos, que le permitan evaluar en forma objetiva la información allegada.

**ARTÍCULO 19. REGISTRO CALIFICADO.** Emitido el concepto por parte del Consejo Nacional de Acreditación, el Ministro de Educación Nacional decidirá sobre la autorización del registro calificado del programa, el cual tendrá vigencia de siete (7) años contados a partir de la notificación de la respectiva resolución.

El programa será registrado por el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, en el Sistema Nacional de Información de Educación Superior, mediante la asignación de un código, que en el caso de programas en funcionamiento reemplaza el anterior.

Los resultados de los procesos de verificación y registro serán de conocimiento público.

### **ARTÍCULO 20. APERTURA DE PROGRAMAS, EXTENSIONES Y CONVENIOS.**

La apertura de un programa académico de pregrado en Ingeniería o su extensión a otra ciudad, en una seccional o sede de la misma institución, o en convenio con otra institución, se considera como un programa independiente y deberá presentar la información sobre los estándares de calidad establecidos en este decreto, antes de su ofrecimiento y desarrollo, sin perjuicio de lo previsto en otras disposiciones que regulen la materia.

**ARTÍCULO 21. PROGRAMAS ACTUALMENTE REGISTRADOS.** Los programas actualmente registrados en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior, que no tengan acreditación voluntaria en el marco del Sistema Nacional de Acreditación, tendrán un plazo de dos (2) años, contados a partir de la vigencia del presente decreto, para someter a evaluación la información relativa a los estándares de calidad señalados en este decreto. Los programas acreditados voluntariamente no tendrán que adelantar el proceso de verificación establecido

en el presente decreto.

**ARTÍCULO 22. DURACIÓN DEL PROCESO.** La duración del proceso de verificación de cada programa no podrá exceder de diez (10) meses, contados a partir de la fecha de radicación de la información.

**ARTÍCULO 23. NEGACIÓN DEL REGISTRO.** Los programas que actualmente están en funcionamiento, a los cuales se les niegue el registro por no aportar la información que demuestre los estándares de calidad, no podrán matricular nuevos estudiantes, ni abrir nuevas cohortes. No obstante, se preservarán los derechos adquiridos por los alumnos matriculados con anterioridad, con la obligación de la Institución de Educación Superior de garantizar, en las mismas condiciones, la terminación del programa que les fue ofrecido.

**ARTÍCULO 24. CAMBIO DE DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA.** Cuando se deba modificar la denominación del programa como resultado del proceso de evaluación, los alumnos que a la fecha de expedición de este decreto se encuentren matriculados en los programas de Ingeniería, tendrán derecho a graduarse con la nomenclatura que actualmente tiene el programa al cual se matricularon.

**ARTÍCULO 25. ACTUALIZACIÓN DEL REGISTRO.** Para adelantar el proceso de actualización del registro, la Institución debe enviar al Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, al menos diez (10) meses antes de la fecha de vencimiento del registro, la documentación que permita la evaluación de los estándares de calidad de l programa. El programa podrá seguir desarrollándose, hasta tanto el Ministro de Educación Nacional a través del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, se pronuncie al respecto.

**ARTÍCULO 26. INSPECCIÓN Y VIGILANCIA.** En los procesos de actualización del registro que deben efectuarse cada siete (7) años, el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, hará la correspondiente verificación de la información relativa a los estándares de calidad. Para el efecto, se apoyará en las comunidades académicas, científicas y profesionales de la Ingeniería y, cuando lo estime necesario, realizará visitas con el concurso de pares académicos.

**ARTÍCULO 27. VIGENCIA.** Este Decreto rige a partir de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D. C., a 8 de mayo de 2001.

ANDRES PASTRANA ARANGO

El Ministro de Educación Nacional,  
FRANCISCO JOSÉ LLOREDA MERA.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
OFICINA DE PLANEACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA

Manual del manejo de la información

Código: 113-ADI-INT-002

Información general:

<b>Código:</b> BIE0401	<b>Tipo requerimiento:</b> Cuantificable				
<b>Nombre:</b> Desarrollo de la dimensión ambiental					
<b>Descripción:</b> Promoción de acciones que propendan por la relación del ser humano con su entorno natural y construido					
<b>Objetivo:</b> Medir la participación de la comunidad universitaria en actividades que promueven el desarrollo sostenible y sustentable					
<b>Propósito institucional:</b> Bienestar Institucional					
<b>Unidad de análisis:</b> Formación Integral					
<b>Tema:</b> Dimensión Ambiental					
<b>Nivel:</b> Táctico					
<b>Proceso:</b> Bienestar Universitario					
<b>Periodicidad:</b> Corte de medición: Anual Seguimiento: Semestral					
<b>Fuente de datos:</b> Bienestar Universitario Centro de Registro y Control Académico División de Personal					
<b>Responsable:</b> Gestión: Bienestar Universitario Monitoreo: Vicerrectoría Administrativa					
<b>Usuario:</b>	<table border="1"><thead><tr><th>Nombre Usuario</th><th>Id. Indicador</th></tr></thead><tbody><tr><td>PDI</td><td>BIE0401</td></tr></tbody></table>	Nombre Usuario	Id. Indicador	PDI	BIE0401
Nombre Usuario	Id. Indicador				
PDI	BIE0401				
<b>Fecha de creación:</b> 25 – 04 – 2008					
<b>Fecha última actualización:</b>					



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**OFICINA DE PLANEACIÓN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA**

**Manual del manejo de la información**

Código: 113-ADI-INT-002

**Glosario:**

**Dimensión ambiental:** capacidad de direccionar la relación del ser humano con su entorno natural y construido hacia la búsqueda del desarrollo sostenible y sustentable.

**Desarrollo sostenible:** el desarrollo que asegura las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para enfrentarse a sus propias necesidades.

**Desarrollo sustentable:** necesidad de proteger y mantener los sistemas vivos de la tierra, y los sistemas bio-físicos que permiten la mantención de las funciones del planeta; el uso sustentable de la naturaleza y los ecosistemas; y el establecimiento de cambios de conducta, normas, leyes e instrumentos económicos necesarios para asegurar la sustentabilidad ambiental.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
OFICINA DE PLANEACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA

Manual del manejo de la información

Código: 113-ADI-INT-002

Forma y cálculo

Unidad de medida: Unidad absoluta

$$\text{Fórmula: } \sum_{i=1}^3 NPE_i$$

NPE: Número de participantes por estamento en actividades orientadas a la Dimensión Ambiental

Consideraciones metodológicas para el cálculo:

Se incluyen solamente los participantes de actividades orientadas al desarrollo de la dimensión ambiental de los estudiantes, docentes y administrativos:

- Capacitación en educación ambiental enmarcado en los currículos de los programas formales.
- Programas de formación integral direccionados desde Bienestar que toquen esta temática.

**No incluye:** los participantes de actividades relacionadas con la promoción de la dimensión ética y moral ni de la dimensión social.

Información soporte:

Actividad						
Código	Fecha	Semestre	Nombre actividad	Descripción	Nombre responsable	Identificación responsable

Participantes de Actividades								
Identificación	Nombres	Apellidos	Estamento	Género	Condiciones especiales	Estrato socioeconómico	Programa académico y/o Dependencia	Código de la actividad

**Estamento:** Estudiante, Docente, Administrativo

**Condiciones especiales:** Persona en condición de discapacidad, Minorías étnicas, Desplazados por la violencia, Deportistas de alto rendimiento.

- Tabulación de encuestas (para percepción)



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
OFICINA DE PLANEACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA

Manual del manejo de la información

Código: 113-ADI-INT-002

Forma de presentación de resultados:

Participación en actividades formativas

Estamento	Participación		Total estamento
	Mujeres	Hombres	
Estudiantes			
Docentes			
Administrativos			
Totales			

Percepción entorno saludable (para el instrumento de medición)

Factor	Estamento			Total
	Estudiantes (%)	Docentes (%)	Administrativos (%)	
Total				

Nivel de Automatización:

Manual  1 Soporte base de datos  2 Semiautomatizado  3 Automatizado  4

**Observaciones:** inicialmente el indicador se calculará con base en la forma de cálculo establecida en el protocolo, posteriormente se definirá un instrumento para medir la apropiación de factores relacionados con aspectos ambientales por parte de la comunidad universitaria. Dicha medición y participación de la comunidad universitaria en actividades de promoción, serán ponderados para obtener un indicador que mida el impacto generado por acciones de la universidad entorno al tema (entorno saludable).

Aprobado

Coordinador de Objetivo

Revisado

Profesional Responsable



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
OFICINA DE PLANEACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA

Manual del manejo de la información

Código: 113-ADI-INT-002

Información general:

<b>Código:</b> BIE0201	<b>Tipo requerimiento:</b> Cuantificable				
<b>Nombre:</b> Desarrollo de la dimensión biológica					
<b>Descripción:</b> Número de participantes de la comunidad universitaria en programas y actividades que promueven la salud.					
<b>Objetivo:</b> Medir la participación de la comunidad universitaria en el desarrollo de programas y actividades que promueven la salud como factores protectores.					
<b>Propósito institucional:</b> Bienestar Institucional					
<b>Unidad de análisis:</b> Formación Integral					
<b>Tema:</b> Dimensión Biológica					
<b>Nivel:</b> Operativo					
<b>Proceso:</b> Bienestar Universitario					
<b>Periodicidad:</b> Corte de medición: Anual Seguimiento: Semestral					
<b>Fuente de datos:</b> Bienestar Universitario División de Personal Centro de Registro y Control Académico					
<b>Responsable:</b> Gestión: Bienestar Universitario Monitoreo: Vicerrectoría Administrativa					
<b>Usuario:</b>	<table border="1"><thead><tr><th>Nombre Usuario</th><th>Id. Indicador</th></tr></thead><tbody><tr><td>PDI</td><td>BIE0201</td></tr></tbody></table>	Nombre Usuario	Id. Indicador	PDI	BIE0201
Nombre Usuario	Id. Indicador				
PDI	BIE0201				
<b>Fecha de creación:</b> 25 – 04 – 2008					
<b>Fecha última actualización:</b>					



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**OFICINA DE PLANEACIÓN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA**

**Manual del manejo de la información**

Código: 113-ADI-INT-002

**Glosario:**

**Comunidad universitaria:** está conformada por los estamentos (estudiantes, docentes, administrativos y trabajadores oficiales)

**Formación integral:** se define como el proceso que incide en la transformación y crecimiento del ser humano en sus dimensiones: física, emocional, social, cognitiva y cultural.

**Participantes:** número de personas de la comunidad universitaria que asisten a las actividades programadas.

**Forma y cálculo**

**Unidad de medida:** Unidad absoluta

**Fórmula:**  $NP = P_1 * 0.5 + P_2 + P_3 + P_4$

NP: Número de participantes

P<sub>1</sub>: Participantes (Correctivos de salud)

P<sub>2</sub>: Participantes (Promoción y prevención en salud – incluida la consulta de diagnóstico)

P<sub>3</sub>: Participantes en actividades deportivas, recreativas y competitivas no formativas.

P<sub>4</sub>: N° de estudiantes en asignaturas de deporte con nota de aprobado.

**Consideraciones metodológicas para el cálculo:**

El indicador cuantifica el número de participantes en los programas de salud correctiva y preventiva, de los diferentes estamentos. Se contabiliza cada participación de manera independiente, ya que una misma persona puede participar en diversos programas.

Se deben tener en cuenta los soportes o registros que den cuenta de las participaciones en programas de salud, tanto preventivos como correctivos. Para efectos de cálculo, las cifras se ponderarán con un factor de uno (1) para los preventivos y de 0.5 para programas correctivos, dando así mayor relevancia a los programas preventivos.

Se tiene en cuenta el deporte formativo, en razón a que en este se enfocan actividades preventivas en salud y el autocuidado. Esta información corresponde al registro de estudiantes que hayan matriculado la asignatura de deportes y hayan obtenido nota de aprobado, la cual es reportada por el Centro de Registro y Control Académico.

**No incluye:**

- Los programas dentro del área de promoción socioeconómica.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
OFICINA DE PLANEACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA

Manual del manejo de la información

Código: 113-ADI-INT-002

Como soporte al análisis de la información y resultados de los indicadores se puede tomar en ausentismo por incapacidades médicas en docentes y administrativos, los cuales deben ser reportados por la División de Personal.

**Información soporte:**

- Planillas de inscripción y registro
- Bases de datos

**Información soporte de programas de formación de salud**

Identificador Programa	Nombre Programa	Tipo	Nombre y apellidos del responsable	Documento de identificación	Fecha Inicio	Fecha Terminación

**Tipo:** Correctivos de salud, Promoción y prevención en salud, participantes en actividades deportivas, recreativas y competitivas no formativas y Estudiante en asignaturas de deporte con nota de aprobado.

**Información soporte de participantes**

Identificador Programa	Nombre y apellidos	Documento de identificación	Estamento	Género	Condiciones especiales	Estrato socioeconómico	Programa académico y/o dependencia

**Condiciones especiales:** Persona en condición de discapacidad, Minorías étnicas, Desplazados por la violencia, Deportistas de alto rendimiento.

**Estamento:** Estudiantes, Docentes, Administrativos

**Forma de presentación de resultados:**

Actividades	Estamento						Total por Actividad
	Estudiantes		Docentes		Administrativos		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Correctivos de salud							
Promoción y prevención en salud							
Actividades deportivas, recreativas y competitivas no formativas							
Estudiantes en asignaturas de deporte con nota de aprobado							
Total estamento							

El resultado se expresa en números enteros



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
OFICINA DE PLANEACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA

Manual del manejo de la información

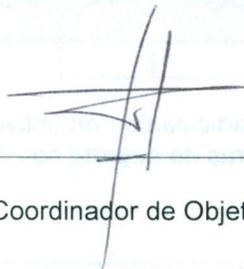
Código: 113-ADI-INT-002

Nivel de Automatización:

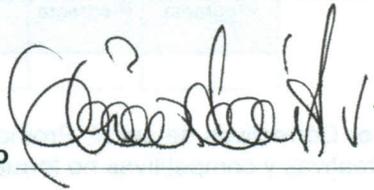
Manual  1 Soporte base de datos  2 Semiautomatizado  3 Automatizado  4

**Observaciones:** Para el reporte de datos al sistema Universitario estatal SUE, sólo se tiene en cuenta los programas preventivos y correctivos en salud, de acuerdo con la fórmula establecida en el protocolo.

Aprobado

  
\_\_\_\_\_  
Coordinador de Objetivo

Revisado

  
\_\_\_\_\_  
Profesional Responsable



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
OFICINA DE PLANEACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA

Manual del manejo de la información

Código: 113-ADI-INT-002

Información general:

<b>Código:</b> BIE0501	<b>Tipo requerimiento:</b> Cuantificable				
<b>Nombre:</b> Desarrollo de la dimensión ética y moral					
<b>Descripción:</b> Propende por la promoción de principios y valores institucionales incentivando su reconocimiento y práctica orientados a la convivencia como aporte a la construcción de sociedad					
<b>Objetivo:</b> Medir la participación de la comunidad universitaria en actividades que contribuyen a la promoción de los principios y valores					
<b>Propósito institucional:</b> Bienestar Universitario					
<b>Unidad de análisis:</b> Formación Integral					
<b>Tema:</b> Dimensión Ética y Moral					
<b>Nivel:</b> Táctico					
<b>Proceso:</b> Bienestar Universitario					
<b>Periodicidad:</b> Corte de medición: Anual Seguimiento: Semestral					
<b>Fuente de datos:</b> Bienestar Universitario Centro de Registro y Control Académico División de Personal					
<b>Responsable:</b> Gestión: Bienestar Universitario Monitoreo: Vicerrectoría Administrativa					
<b>Usuario:</b>	<table border="1"><thead><tr><th>Nombre Usuario</th><th>Id. Indicador</th></tr></thead><tbody><tr><td>PDI</td><td>BIE0501</td></tr></tbody></table>	Nombre Usuario	Id. Indicador	PDI	BIE0501
Nombre Usuario	Id. Indicador				
PDI	BIE0501				
<b>Fecha de creación:</b> 25 – 04 – 2008					
<b>Fecha última actualización:</b>					



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**OFICINA DE PLANEACIÓN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA**

**Manual del manejo de la información**

Código: 113-ADI-INT-002

**Glosario:**

**Dimensión ética y moral:** reconocimiento y práctica de los valores tendientes a la convivencia como aporte a la construcción de sociedad facilitando la trascendencia y la búsqueda del sentido de la existencia.

**Principios y valores institucionales:** hace referencia a los preceptos culturales que orientan el comportamiento institucional, la identificación y puesta en práctica de los conceptos definidos en el marco de principios y valores, le agrega valor a las actuaciones individuales, lo cual se ve reflejado en las relaciones humanas y en el desempeño académico, docente y administrativo.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
OFICINA DE PLANEACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA

Manual del manejo de la información

Código: 113-ADI-INT-002

Forma y cálculo

Unidad de medida: Unidad absoluta

$$\text{Fórmula: } TP = \sum_{i=1}^3 PE_i$$

TP: Total de participación

PE: Participación por estamento

$$\text{Encuesta} = \sum (33.3\% * IPV + 33.3\% * PPV + 33.3\% * ARV)$$

IPV: Identificación de principios y valores institucionales

PPV: Promoción de principios y valores institucionales

ARV: Apropiación y reflexión de principios y valores institucionales

Consideraciones metodológicas para el cálculo:

Se incluyen solamente los participantes de actividades orientadas al desarrollo de la dimensión ética y moral de los estudiantes, docentes y administrativos teniendo en cuenta que dichas actividades involucren o incluyan el componente de valores institucionales.

La información es suministrada por los responsables de los programas de Bienestar Universitario.

**No se incluyen:** los participantes de actividades orientadas a la formación en cultura ciudadana y convivencia social.

Información soporte:

Participación:

Participantes de Actividades								
Identificación	Nombres	Apellidos	Estamento	Género	Condiciones especiales	Estrato socioeconómico	Programa académico y/o Dependencia	Tipo de actividad

**Tipo de actividad:** Identificación de principios y valores, Promoción de principios y valores, Apropiación y Reflexión de principios y valores.

**Condiciones especiales:** Persona en condición de discapacidad, Minorías étnicas, Desplazados por la violencia, Deportistas de alto rendimiento.

La verificación de impacto se realizará con la tabulación de la encuesta.



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
OFICINA DE PLANEACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA

Manual del manejo de la información

Código: 113-ADI-INT-002

Forma de presentación de resultados:

Actividades	Estamento						Total participantes por actividad
	Estudiantes		Docentes		Administrativos		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
Identificación de principios y valores							
Promoción de principios y valores							
Apropiación de principios y valores							
Total participantes por estamento							

Nivel de Automatización:

Manual  1 Soporte base de datos  2 Semiautomatizado  3 Automatizado  4

**Observaciones:** inicialmente el indicador se calculará con base en la forma de cálculo establecida para participación, posteriormente se definirá el instrumento para medir la identificación, promoción, apropiación y reflexión de los principios y valores institucionales por parte de la comunidad universitaria.

Aprobado

Coordinador de Objetivo

Revisado

Profesional Responsable



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
OFICINA DE PLANEACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA

Manual del manejo de la información

Código: 113-ADI-INT-002

Información general:

<b>Código:</b> BIE0101	<b>Tipo requerimiento:</b> Cuantificable				
<b>Nombre:</b> Desarrollo de la dimensión psicológica					
<b>Descripción:</b> Propende por el desarrollo de los componentes afectivo, cognitivo y emocional, propiciando el desarrollo de las competencias individuales y colectivas					
<b>Objetivo:</b> Medir el desarrollo de las competencias individuales y colectivas de la comunidad universitaria a través de las actividades para tal fin					
<b>Propósito institucional:</b> Bienestar Institucional					
<b>Unidad de análisis:</b> Formación Integral					
<b>Tema:</b> Dimensión Psicológica					
<b>Nivel:</b> Táctico					
<b>Proceso:</b> Bienestar Universitario					
<b>Periodicidad:</b> Corte de medición: Bianaual Seguimiento: Anual					
<b>Fuente de datos:</b> Bienestar Universitario Centro de Registro y Control Académico Observatorio Académico					
<b>Responsable:</b> Gestión: Bienestar Universitario Monitoreo: Vicerrectoría Administrativa					
<b>Usuario:</b>	<table border="1"><thead><tr><th>Nombre Usuario</th><th>Id. Indicador</th></tr></thead><tbody><tr><td>PDI</td><td>BIE0101</td></tr></tbody></table>	Nombre Usuario	Id. Indicador	PDI	BIE0101
Nombre Usuario	Id. Indicador				
PDI	BIE0101				
<b>Fecha de creación:</b> 21 – 04 – 2008					
<b>Fecha última actualización:</b>					



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**OFICINA DE PLANEACIÓN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA**

**Manual del manejo de la información**

Código: 113-ADI-INT-002

**Glosario:**

**Dimensión psicológica:** Comunidad universitaria en mejoramiento continuo desde los componentes afectivo, cognitivo y emocional, propiciando el desarrollo de competencias individuales y colectivas.

**Comunidad univesitaria:** estudiantes, docentes, administrativos y egresados no graduados.

**Competencia:** concebida como el conjunto de habilidades, aptitudes y actitudes reflejadas en el hacer, conocer y ser.

**Componente afectivo:** Referencia todas las condiciones presentes en la interacción, habilidades sociales, establecimiento de relaciones inter e intra personales.

**Componente cognitivo:** habilidades de pensamiento lógico formal condiciones para el aprendizaje y el desarrollo de habilidades ejecutivas.

**Componente emocional:** condiciones psicológicas específicas relacionada con el estado de ánimo, reacciones adaptativas y enfrentamiento de sentimientos.

**Forma y cálculo**

**Unidad de medida:** Porcentaje

**Fórmula:** 
$$\frac{NPER}{NTP}$$

NPER: Número de personas en la escala (5 – 6) o en la tendencia (4 y 7)

NTP: Número total de personas

Dentro de cada rasgo, si se ubica en el rango de 1 – 3 se considera una puntuación baja que se analiza de acuerdo a la característica del rasgo. De igual manera el rango de 8 – 10 define una característica comportamental opuesta al rango definido de 1 a 3. La escala 5 – 6 es la puntuación promedio y refleja estabilidad en el rasgo (esta calificación está definida para el test de personalidad 16PF, sin embargo, pueden utilizarse otras herramientas que midan de igual manera los mismos factores y en cuyo caso se emplearía una forma de medición por ponderadores).

**Consideraciones metodológicas para el cálculo:**

La evaluación se realiza mediante la aplicación de tests psicológicos tomando en cuenta condición adaptativa, habilidades sociales, tolerancia a la frustración, manejo de ansiedad, enfrentamiento a situación problema, entre otros rasgos. La medición evalúa las condiciones de ingreso de estudiantes y administrativos y el impacto de las acciones a través de una muestra cada dos años



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**OFICINA DE PLANEACIÓN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA**

**Manual del manejo de la información**

Código: 113-ADI-INT-002

aplicada a estudiantes, administrativos, docentes y egresados no graduados (tests psicológicos).

De acuerdo con el instrumento utilizado se evalúan las tendencias comportamentales de la población, es decir, en una escala decatipo de 1 a 10 y/o en un instrumento diseñado, de acuerdo con los resultados basados en ponderadores. Se deben desagregar por estamento.

Las muestras por estamento están definidas a partir de los registros de las personas de la comunidad universitaria y en el momento de aplicación debe completarse la información correspondiente a condiciones especiales y estrato socio-económico.

El rango ideal es el promedio (escala 5 - 6).

**Información soporte:**

- Muestras por estamento (Ficha técnica).

Identificación	Nombres	Apellidos	Estamento	Género	Condiciones especiales	Estrato socioeconómico	Programa académico y/o Dependencia

**Condiciones especiales:** Persona en condición de discapacidad, Minorías étnicas, Desplazados por la violencia, Deportistas de alto rendimiento.

**Estamento:** Estudiantes, Docentes, Administrativos, Egresados

- Test psicológico por estamento y/o Instrumentos diseñados para acopio de datos.

**Forma de presentación de resultados:**

**Para Test 16PF**

Condiciones	Estamento								Total por escala
	Estudiantes		Docentes		Administrativos		Egresados		
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
1 - 3 (%)									
5 - 6 (%)									
8 - 10 (%)									
4 o 7 (%)									
Total estamento									
Indicador									



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
OFICINA DE PLANEACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA

Manual del manejo de la información

Código: 113-ADI-INT-002

**Observaciones:** para la medición, en caso de utilizar un instrumento diseñado para acopio de datos, se debe establecer la escala de resultados con el fin de definir la valoración en la fórmula del indicador y la presentación de resultados.

Aprobado

Coordinador de Objetivo

Revisado

Profesional Responsable



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
OFICINA DE PLANEACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA

Manual del manejo de la información

Código: 113-ADI-INT-002

Información general:

<b>Código:</b> BIE0301	<b>Tipo requerimiento:</b> Cuantificable				
<b>Nombre:</b> Desarrollo de la dimensión social					
<b>Descripción:</b> Propende por el desarrollo de los factores: cultura ciudadana, conformación de grupos y trabajo en redes y proyectos de autogestión					
<b>Objetivo:</b> Medir la participación de la comunidad universitaria en actividades que contribuyen al mejoramiento de las condiciones de convivencia social.					
<b>Propósito institucional:</b> Bienestar Institucional					
<b>Unidad de análisis:</b> Formación integral					
<b>Tema:</b> Dimensión Social					
<b>Nivel:</b> Táctico					
<b>Proceso:</b> Bienestar Universitario					
<b>Periodicidad:</b> Corte de medición: Anual Seguimiento: Semestral					
<b>Fuente de datos:</b> Bienestar Universitario Centro de Registro y Control Académico Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión					
<b>Responsable:</b> Gestión: Bienestar Universitario Monitoreo: Vicerrectoría Administrativa					
<b>Usuario:</b>	<table border="1"><thead><tr><th>Nombre Usuario</th><th>Id. Indicador</th></tr></thead><tbody><tr><td>PDI</td><td>BIE0301</td></tr></tbody></table>	Nombre Usuario	Id. Indicador	PDI	BIE0301
Nombre Usuario	Id. Indicador				
PDI	BIE0301				
<b>Fecha de creación:</b> 21 – 04 – 2008					
<b>Fecha última actualización:</b>					



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**OFICINA DE PLANEACIÓN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA**

**Manual del manejo de la información**

Código: 113-ADI-INT-002

**Glosario:**

**Dimensión social:** capacidad de relacionarse, participar, comprometerse y generar espacios de autogestión que conlleven al mejoramiento de la comunidad.

**Cultura ciudadana:** proceso de formación en competencias ciudadanas para la convivencia, en el contexto de la Universidad hace referencia al programa avalado a través de política Institucional que busca la formación de la comunidad en torno a la convivencia y a la cultura institucional.

**Redes:** grupos articulados bajo la directriz del proyecto específico orientado al trabajo institucional, local, y regional.

**Proyectos de autogestión:** Proyectos cuyos recursos se gestionan y obtienen por fuera de los recursos institucionales

**Forma y cálculo**

**Unidad de medida:** Unidad absoluta

**Fórmula:**  $DDS = (NPACC * P1 + NGC * P2 + NPA * P3)$

DDS: Desarrollo de la dimensión social

NPACC: Número de participantes en actividades de cultura ciudadana

NGC: Número de grupos conformados

NPA: Número de proyectos de autogestión realizados

**Consideraciones metodológicas para el cálculo:**

Para el cálculo del indicador se tienen en cuenta las siguientes variables con sus respectivos ponderadores de acuerdo con su impacto en el desarrollo de la dimensión social.

Variable 1: Cultura ciudadana: actividades y proyectos que fomenten la consolidación de la cultura de convivencia de la comunidad universitaria y en su entorno tales como campañas educativas, actividades formativas, formación de multiplicadores y otras acciones que se generen a través de requerimientos de la comunidad. P1: Ponderador 40%

Variable 2: Conformación de grupos de trabajo en redes: grupos que sustenten proyectos formales y con orientación social. Pueden estar registrados como grupos de investigación pero no es un requisito. P2: Ponderador 30%

Variable 3: Proyectos de autogestión: proyectos gestionados desde Bienestar Universitario que permitan a los estudiantes acceder a recursos (autogestión de recursos) diferenciado de la interacción Universidad – Empresa Medio. P3: Ponderador 30%



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
OFICINA DE PLANEACIÓN  
ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA

Manual del manejo de la información

Código: 113-ADI-INT-002

Solo se incluyen a docentes, estudiantes y administrativos.

**Información soporte:**

**Variable 1:** Cultura ciudadana

Actividad							
Código	Fecha	Semestre	Tipo de actividad	Nombre	Dimensión	Responsable	Identificación

**Tipo de actividad:** campaña educativa, actividad formativa, formación de multiplicadores.

**Dimensión:** psicológica, biológica, social, ética y moral, ambiental

Participantes de Actividades								
Identificación	Nombres	Apellidos	Estamento	Género	Condiciones especiales	Estrato socioeconómico	Programa académico y/o Dependencia	Código de la actividad

**Condiciones especiales:** Persona en condición de discapacidad, Minorías étnicas, Desplazados por la violencia, Deportistas de alto rendimiento.

**Estamento:** Estudiante, Docente, Administrativo

**Variable 2:** Conformación de grupos y trabajo en redes

Grupos						
Código	Nombre del grupo	Descripción	Nombre responsable	Documento identificación	Participa en redes sociales (Si / No)	Nombre de las redes

Participantes de Grupos								
Identificación	Nombres	Apellidos	Estamento	Género	Condiciones especiales	Estrato socioeconómico	Programa académico y/o Dependencia	Código del grupo

**Variable 3:** Proyectos de autogestión

Proyectos de autogestión							
Fecha	Nombre del proyecto	Nombre responsable	Documento identificación	Objetivo	Duración	Ingresos	Costos



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**  
**OFICINA DE PLANEACIÓN**  
**ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA**

**Manual del manejo de la información**

Código: 113-ADI-INT-002

Participantes de proyectos de autogestión								
Identificación	Nombres	Apellidos	Estamento	Género	Condiciones especiales	Estrato socioeconómico	Programa académico y/o Dependencia	Nombre del proyecto en el que participa

**Forma de presentación de resultados:**

Participantes en actividades de cultura ciudadana						Grupos conformados	Proyectos de autogestión realizados
Estudiantes		Docentes		Administrativos			
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		

**Nivel de Automatización:**

Manual  1    Soporte base de datos  2    Semiautomatizado  3    Automatizado  4

**Observaciones:**

**Aprobado** \_\_\_\_\_  
 Coordinador de Objetivo

**Revisado** \_\_\_\_\_  
 Profesional Responsable

# UNIVERSIDAD EAFIT

## Dirección de Desarrollo Humano

### INDUCCIÓN PARA EMPLEADOS

#### EL BIENESTAR UNIVERSITARIO EN EAFIT

---

La Dirección de Desarrollo Humano – constituida por los Departamentos de Desarrollo de Empleados, Desarrollo Estudiantil, Desarrollo Artístico, Deportes, Servicio Médico y Capellanía - como ente encargado de propiciar el bienestar universitario en nuestra institución, tiene como misión trabajar por el desarrollo integral de los individuos que constituyen la comunidad universitaria y por el mejoramiento de su calidad de vida.

Para tal efecto, trabaja en términos de prevención y atención con programas formativos que comprometen afectivamente a los miembros de la comunidad universitaria en la búsqueda de un conocimiento y autoconocimiento que redunde en beneficio personal y social.

#### **DESARROLLO DE EMPLEADOS:**

Es una unidad de apoyo que coordina los procesos de administración y desarrollo del Talento Humano para el buen funcionamiento de los programas de enseñanza, investigación y extensión y contribuir a la misión de la Universidad EAFIT.

Este Departamento se apoya de las demás unidades de la Dirección y de entidades externas realizando un trabajo integral para el desarrollo de todos los procesos y así ir en la búsqueda del cumplimiento de su misión.

Dentro de los procesos internos está:

- El reclutamiento y apoyo en la selección del talento humano administrativo que cumpla con los perfiles ocupacionales idóneos al cargo y al grupo de trabajo.
- El control y coordinación de la documentación requerida y exámenes médicos de ingreso, la vinculación a la seguridad Social y contratación.
- El ingreso de la información al sistema de nómina, para gestión de personal y estudios estadísticos.
- El proceso de inducción para el personal docente y administrativo donde se le da una información institucional acerca de la Universidad, sus objetivos, misión, visión, proyectos y todo lo relacionado con las normas y procedimientos administrativos, servicios de bienestar y programación de actividades.

- Brindar apoyo logístico para las actividades de capacitación formal y no formal del empleado; autorización de los descuentos para su familia, planeación y desarrollo de actividades de capacitación y educación basados en las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño,
- Administración del fondo de vivienda y contratación, renovación, negociación y administración de pólizas de salud, vida, vehículo y medicinas prepagadas con diferentes aseguradoras.
- Las actividades que tiene que ver con el apoyo a las demás Unidades en la administración del personal.
- La administración del presupuesto de la planta de cargos administrativos y la curva salarial del personal administrativo.
- El desarrollo de proyectos que contribuyan al bienestar, desarrollo y del Talento Humano.

Además, está comprometida con las acciones que hagan parte del desarrollo y cumplimiento de los objetivos estratégicos emprendidos por la universidad Eafit. Para esto esta Unidad conseguirá, apoyará y mantendrá el Talento Humano adecuado e idóneo para que se facilite la formación de personas comprometidas con el Desarrollo Integral de su comunidad.

e-mail: [lposada@eafit.edu.co](mailto:lposada@eafit.edu.co)

### **DESARROLLO ESTUDIANTIL:**

La construcción de una cultura reflexiva, que promueva la responsabilidad de los sujetos por su Ser, su Hacer y su Vivir, constituye el pilar de la labor de Desarrollo Estudiantil. Recreando el sueño de una comunidad ética y pluralista, dispone de estrategias metodológicas que, desde una perspectiva analítica, permean la distintas que inciden, directa o indirectamente, en la Misión de formación integral de la comunidad universitaria, especialmente de la población estudiantil de pregrado.

#### **Programas y Servicios:**

- Programa de Inducción y Tutoría para estudiantes de primer semestre.
- Asignatura Bienestar Universitario. (B.U.) Dirigida a estudiantes de primer semestre de Universidad.
- Cátedra Metodología del Aprendizaje. Para estudiantes con matrícula condicional por sus bajos promedios académicos.

- Curso de técnicas de estudio
- Consultorio Académico y semillero de jóvenes monitores
- Cursos de orientación vocacional para estudiantes de grados diez y once de colegios de la ciudad –Ofrecidos por el Centro de Educación Continua y el Departamento de Desarrollo Estudiantil.
- Programa formador de formadores.
- Talleres analíticos: dirigidos a la población de estudiantes de pregrado Becados y en semestre de Pre-práctica. También para grupos estudiantiles y toda aquella instancia de la Universidad –administrativa o académica- que lo solicite para apoyar procesos de selección de personal, resolver asuntos referentes al clima laboral.
- Consultorio de orientación vocacional : Es un espacio de atención psicológica, especializado en el área de Orientación Profesional, dirigido a los estudiantes de pregrado que han construido una pregunta sobre su elección de carrera, dado que presenta bajo rendimiento académico o porque no se encuentra con aptitudes para el programa que está cursando. El objetivo de este trabajo clínico, es darle al estudiante alternativas para pensar en qué áreas de conocimiento puede conjugar e integrar aspectos de su personalidad, con habilidades y el propio deseo de aprender. El proceso se realiza con pruebas psicotécnicas, aptitudinales y proyectivas de personalidad, que se apoyan con un material autobiográfico y entrevista preliminar. Este servicio procura prevenir la deserción de estudiantes, así como ayudar a dilucidar opciones a las que puede acceder, sin necesidad de abandonar su proyecto de profesionalización.
- Consultorio psicológico

**Asesoría:** Es un espacio de información, esclarecimiento y discusión de problemáticas académicas o de otro orden, que se presentan tanto a nivel individual como grupal. Su objetivo es básicamente cognoscitivo y es el tipo de intervención más utilizado por los grupos estudiantiles, docentes, empleados y padres de familia.

**Consultoría:** Tiene un objetivo terapéutico y se ofrece como una alternativa para pensar situaciones emocionales que impliquen sufrimiento y la búsqueda de resolución a conflictos o situaciones problemáticas. El servicio psicológico se constituye en un dispositivo clínico de orientación analítica, que privilegia la palabra de quien consulta, la escucha y la intervención de quien orienta el proceso. La evaluación de cada caso determina el nivel de intervención, acorde a las condiciones institucionales para ofrecer consulta psicológica a estudiantes de pregrado y empleados en la modalidad de psicoterapias breves y de urgencia. El reglamento establecido para la

asistencia clínica implica, en algunas ocasiones, hacer una remisión por fuera de la Universidad para los casos que requieren intervención intensiva y a largo plazo.

**Intervención en Crisis:** Es una intervención que se lleva a cabo en situaciones de urgencia, dadas las características evidentes de malestar y angustia que impiden un funcionamiento adecuado de la persona. Procura re–establecer un equilibrio emocional que permita afrontar la situación y buscar alternativas de solución. Las personas que requieran atención en el consultorio psicológico pueden solicitar cita en la Oficina de la Auxiliar del Departamento de Desarrollo Estudiantil, bloque 3, primer piso.

**Remisión extramural:** Consiste en sugerir a quien consulta y no puede ser atendido en la universidad, la asistencia a un profesional idóneo por fuera de ella.

El Servicio Médico y el de Psicología ofrecen a la comunidad universitaria el directorio de médicos especialistas e instituciones que han querido colaborar ofreciendo sus servicios a la comunidad universitaria por una tarifa favorable, comparativamente con los costos de consulta médica especializada particular.

Directorio de médicos especialistas en varias áreas: Ginecología, Oftalmología, Dermatología, Cirugía, Otorrinolaringología, Ortopedia, Medicina Interna y Neumología,, urología, psiquiatría y psicología clínica.

- Programa de promoción y prevención de la salud integral: La Dirección de Desarrollo Humano, comprometida en la búsqueda del Bienestar de la comunidad universitaria crea múltiples espacios en los cuales se promueve la salud integral a través de programas de promoción, prevención y atención de estudiantes, empleados, docentes y padres de familia. Para el logro de estos objetivos se identifican temas de interés de la comunidad universitaria, o síntomas contemporáneos, que son abordados por medio de espacios de foros, seminarios y conversatorios.
- Convenio EAFITI-Metro de Medellín, tiqueteras estudiantil y empresarial: Este convenio será agenciado por el Departamento de Desarrollo Estudiantil, y se constituye en un servicio prestado a estudiantes de pregrado y empleados con la venta de tiqueteras para el uso del Metro, con tarifas preferenciales que benefician la economía familiar de los usuarios de este medio de transporte.

e-mail: [jlerner@eafit.edu.co](mailto:jlerner@eafit.edu.co)

## **DESARROLLO ARTÍSTICO**

Adscrito a la Dirección de Desarrollo Humano, el Departamento de Desarrollo Artístico se centra en el estímulo, capacitación y participación artística de la comunidad eafitense, por medio de programas de diversa índole, como un apoyo al desarrollo integral del ser humano (Misión de la Universidad) y como un compromiso de orden estético con la realidad regional y nacional.

El Departamento se estructura haciendo referencia a nuestro cuerpo y a las distintas alfabetidades que lo conforman —teniendo en cuenta que son habilidades susceptibles de desarrollarse y que pueden producir fenómenos estéticos de trascendencia para la comunidad universitaria—, generadas desde la imaginación, el juego, la fiesta y la riqueza de los universos simbólicos, elementos todos ellos que cubren, al mismo tiempo, actividades estéticas y artísticas, modos de comprender el mundo, comportamientos y actitudes frente a la vida. Estas alfabetidades, o componentes, están delimitadas de tal manera que se involucran tanto las actividades de los Talleres como de los Grupos de Expresión Artística: Visual, Táctil, Kinética, Auditiva y Gustativa.

### Talleres Artísticos:

Los Talleres pretenden aproximar a cada participante, de manera clara y afectiva, al quehacer artístico, estético, de recreación y de uso y aprovechamiento del tiempo libre, como un aporte al desarrollo integral del ser humano. Los Talleres están agrupados en cinco componentes, de acuerdo con el énfasis corporal en el que se base su realización. Su ofrecimiento semestral fluctúa conforme al comportamiento social del medio universitario, los cambiantes intereses artísticos y recreativos, o a las necesidades expresadas por los participantes, los cuales pueden ser tanto integrantes de la comunidad eafitense como del público general. Los eafitenses tienen 50% de descuento en cada uno de los Talleres.

- © Talleres Área Visual: Cómo ver una película, Dibujo, Pintura, Caricatura Junior, Fotografía, Batik, Pintura para Niños.
- © Talleres Área Táctil: Origami, Carpintería y Joyería.
- © Talleres Área Cinética: Bailes de Salón y Danza Contemporánea (Asignatura Bienestar Universitario).
- © Talleres Área Auditiva: Guitarra (Asignatura Bienestar Universitario).

### Grupos Artísticos:

Los Grupos de Expresión Artística reúnen intereses comunes e inquietudes similares, con miras a presentaciones dentro y fuera de la Universidad, así como la participación en Festivales e invitaciones especiales. En ellos, encontrarás una oportunidad para desarrollar tus habilidades artísticas, como una actividad co-curricular que podrás realizar como estudiante de la Universidad EAFIT, como

egresado o como empleado. La inscripción en los Grupos de Proyección no tiene ningún costo.

- ⊙ Grupos Área Cinética: Grupo Escénico Universidad EAFIT, Grupo de Bailes de Salón, “Estilos”, Grupo de Danza Moderna, “Movimiento Danza” y Grupo de Danza Folclórica, “Contradanza”.
- ⊙ Grupos Área Auditiva: Coro Universitario EAFIT, Coro Infantil Universidad EAFIT, el Grupo de Jazz Estudio Ensamble Universidad EAFIT y el Grupo Musical Folclórico EAFIT.
- ⊙ Grupos Área Gustativa: Grupo Literario “Letras”.

Tanto en los Talleres como en los Grupos de Expresión Artística, puede el estudiante participar a manera de actividad co-curricular, así como el resto de la comunidad eafitense (empleado, docente, egresado), a manera de actividad recreativa y/o de expresión de su propia sensibilidad artística.

e-mail: [evasquez@eafit.edu.co](mailto:evasquez@eafit.edu.co)

## **DEPORTES:**

El área de Deportes contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad eafitense, y al desarrollo de valores como la tolerancia, la autonomía, el respeto y la sana competencia, por medio de la enseñanza y la práctica de actividades deportivas de tipo formativo, representativo y el buen uso y aprovechamiento del tiempo libre.

Estos programas son:

- ⊙ **Programa Deporte representativo:** deporte de competencia de la universidad. Participan en el deporte asociado y en el universitario, en diferentes disciplinas, como Atletismo, Ajedrez, Balonmano, Baloncesto, Ciclismo, Fútbol, Fútbol de salón, Fútbol Rugby, Frisbee Ultimate, Natación, Polo Acuático, Ultimate, Sóftbol, Taekwondo, Tenis de Campo, Tenis de Mesa, Voleibol.
- ⊙ **Programa académico deporte formativo:** Es la asignatura de Bienestar Universitario en la cual se ofrece una variedad de opciones para los estudiantes de primer semestre de acuerdo con sus preferencias y aptitudes.
- ⊙ **Programa para la salud y el mantenimiento físico:** Mejor conocido como PRAS, es un programa de mantenimiento físico, fundamentado en la prescripción del ejercicio y la adecuada orientación del ejercicio físico.
- ⊙ **Programa de actividades con la naturaleza:** Con veintiocho años de funcionamiento el Club de Caminantes organiza caminatas por las diferentes regiones y caminos de Antioquia.

- ⊙ **Programa de eventos internos:** Torneos internos en diferentes deportes para estudiantes y empleados. Los equipos se pueden conformar libremente y deben hacer su inscripción en la oficina de Deportes.
- ⊙ **Programa de cursos dirigidos:** Se ofrecen unas alternativas deportivas como tenis de campo, natación, yoga, masajes, Aikido, entre otros, con niveles de aprendizaje y perfeccionamiento.
- ⊙ **Domingos en familia:** Es un espacio de formación deportiva y artística, por medio de actividades recreativas (natación, fútbol, tenis de campo), desarrolladas en un ambiente de cordialidad, respeto, participación, disciplina y pertenencia institucional.
- ⊙ **Vacaciones de Verano:** Se ofrecen dos veces al año, en el período vacacional del Calendario A y tienen una duración máxima de tres semanas, durante las cuales se llevan a cabo actividades variadas de carácter artístico y deportivo, bajo la tutela de Instructores idóneos para el desarrollo de la motricidad y la creatividad infantil.
- ⊙ **Pausas activas laborales:** Se implementan en el puesto de trabajo en forma personalizada durante 10 minutos. A cada uno se le realiza un diagnóstico con el cual, se identifican características físicas, se educa en manejo postural, conceptos básicos de ergonomía en la oficina, ejercicio, esquema corporal, entre otros.

e-mail: [lcaldero@eafit.edu.co](mailto:lcaldero@eafit.edu.co)

## **DEPARTAMENTO MÉDICO Y DE SALUD OCUPACIONAL**

La Universidad cuenta con un grupo de personas que trabajan por el bienestar y la seguridad de sus empleados en las áreas de competencia de la salud ocupacional: Medicina preventiva y del trabajo y seguridad e higiene laboral. Los servicios y programas que ofrecemos están encaminadas hacia el logro de nuestra misión: “Contribuir a crear en la Comunidad Universitaria hábitos de prevención y auto cuidado.”

### **Servicios:**

- Consulta médica general
- Consulta médica prioritaria o atención de primeros auxilios
- Consulta Nutricional
- Consulta de Dermatología
- Consulta de Ginecología
- Consulta Odontológica
- Consultas médicas de Salud Ocupacional:
  - √ Ingreso y egreso laboral
  - √ Reubicación laboral

### **Servicios complementarios:**

- CEM: (Coomeva Emergencia Médica): Convenio de área protegida para la atención de urgencias y emergencias en salud de cualquier persona que se encuentre en el campus universitario.
- Directorio de médicos especialistas: Está conformado por un grupo de médicos e instituciones que han querido colaborar ofreciendo sus servicios a la comunidad universitaria por una tarifa favorable comparativamente con los costos de consulta médica especializada particular. Áreas: Ginecología, Oftalmología, Dermatología, Cirugía, Otorrinolaringología, Ortopedia, Medicina Interna y Neumología, Psiquiatría, Urología y laboratorio Clínico.

**Programas de medicina preventiva y promoción de la salud:**

- Prevención de Riesgo Cardiovascular:
- Clínicas de Climaterio
- Prevención del cáncer en el hombre y la mujer
- Festival de la salud
- Jornadas de vacunación y de donación de sangre

**Programas de medicina laboral:**

- Conservación de la Salud Visual
- Conservación de la Salud de la Voz
- Conservación de la Salud Respiratoria
- Conservación de la Salud Auditiva
- Prevención del trauma acumulativo

**Programas de seguridad e higiene laboral:**

- Prevención de Emergencias
- Seguimiento al ausentismo
- Visitas a puestos de trabajo
- Equipo de protección personal para trabajadores expuestos a riesgos
- Reporte e investigación de accidentes de trabajo (AT)
- Mediciones ambientales
- Capacitaciones específicas según el factor de riesgo en el trabajo
- Estandarización de normas de seguridad para la realización de los oficios
- Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASO); Es un comité conformado por igual número de representantes por parte de la Institución y por parte de los empleados. Le sugerimos conocer a sus integrantes e informarse (en las extensiones 730 - 303 y 512) sobre las funciones y actividades que adelantan por el bienestar de todos los empleados de la Institución. El comité está para servirle como medio para que sus inquietudes sean escuchadas y tenidas en cuenta.

Nuestro principal interés es la prevención de enfermedades y la promoción de la salud, por tanto todos los programas que realizamos, tanto de medicina preventiva como de medicina laboral y seguridad, incluyen una actividad de capacitación e información sobre el tema, esperamos contar contigo.

Si desea profundizar sobre el alcance y la metodología de cada servicio y/o programa, puede contactarnos en las extensiones 512, 730 o 303, escríbenos al e-mail [serviciomedico@eafit.edu.co](mailto:serviciomedico@eafit.edu.co)

e-mail: [claraej@eafit.edu.co](mailto:claraej@eafit.edu.co)

### **CAPELLANÍA:**

Desde la Capellanía se crea un diálogo entre la ciencia, la investigación y la fe.

Servicios que ofrece:

- Celebración de la Eucaristía - Atención espiritual y asesoría a la población universitaria en general. Tiene presente a toda la comunidad universitaria en las diferentes situaciones familiares: aniversarios, agradecimientos, intenciones, etc.
- Atención y asesorías espirituales.
- Información sobre: cursillos matrimoniales que existen en Medellín. Requisitos para contraer matrimonio. Sacramento de la confirmación - tanto para jóvenes como para adultos -.
- Encuentro de novios (distinto a cursillos prematrimoniales) y Encuentros para parejas de matrimonios.
- Pascua universitaria.
- Encuentro Cristiano Universitario E.C.U. profesionales y estudiantes.
- Coordina las actividades de Proyecciones -Comité de Promoción Universitaria-
- Asesoría espiritual a los familiares de los empleados y estudiantes.

## **PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO ACADÉMICO UNA EXPERIENCIA EXITOSA PARA DISMINUIR LA DESERCIÓN**

Es muy grato encontrarme contando un sueño como los tantos que en el transcurrir de la vida se proponen y se logran...un sueño que hoy servirá de propósito para develar sueños de aquellos aquí presentes que esperan aproximarse a la nueva “cultura universitaria”. A nombre de la Universidad Pontificia Bolivariana, seccional Bucaramanga; reciban un afectuoso saludo y agradecimiento por este reconocimiento que se nos hace por parte del Ministerio de Educación Nacional, en desarrollo de las políticas y acciones del Plan Sectorial de Desarrollo la “Revolución Educativa”; lo cual nos permite dar cuenta en algo, de la responsabilidad y compromiso social que compete a las Instituciones de Educación Superior, específicamente en este “I encuentro internacional sobre experiencias exitosas para enfrentar la deserción estudiantil en educación superior”, a través del “Programa de Acompañamiento Académico”; conocido en la UPB, por la comunidad universitaria como el PAC.

Es evidente el cambio de cultura estudiantil que hoy ingresa a la universidad, con edades entre los 15 y 17 años, con otros ideales y otras significaciones, razón por la cual se pretende dar respuesta a esta nueva cultura y es a partir del proyecto institucional mismo de la universidad, en línea con la misión y con relación a la formación integral, en un nivel personal con el ser maestro, como prototipo de hombre y modelo de la humanidad que surge el P. A. C.; en el cual participan estudiantes y docentes en una relación más estrecha que dignifica y que no resta autoridad, ni limita el quehacer del maestro.

### ***Un compromiso con el ser maestro***

El intentar relacionar el mundo de la vida del estudiante con la del docente, es hacer que se inicie un acercamiento al mundo afectivo, en acciones democráticas que llevan a que un estudiante, que ingresa a la universidad encuentre una relación de tipo humanizante, si se puede decir más humanizadora, en donde el docente se convierte en un guía, orientador o acompañante en la búsqueda del conocimiento, en un comunicador con interlocutor; no un “transmisor” y portador de verdades absolutas.

### ***Un paso a la comunicación***

El P.A.C. posibilita el paso hacia la comunicación, haciéndose necesaria una filosofía como animadora de la misma entre los diferentes ámbitos, porque es necesaria la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad, no sólo en el discurso escrito u oralizado, sino en el cotidiano acto pedagógico. Se propone el lenguaje como medio para lo que se enuncia, se permite resaltar un sentido social, en donde es a partir del contexto que se construye.

Hoy, en este momento “postmoderno de la comunicación” en donde debemos abrirnos hacia otras perspectivas diferentes, a otras culturas, a otras personas y épocas históricas; es el nivel de conocimiento el que hace posible todo “pluralismo razonable”; es con procesos iniciados como las jornadas pedagógicas con docentes, que sirvieron de evaluación y reflexión pedagógica del programa, en las que se encontraron resistencias, silencios, oposiciones, apoyo, etc; además, no se tenía conocimiento de programas similares, en el año 2001, que es cuando surge, porque para cada institución será diferente dependerá de sus propias dinámicas y necesidades, razón por la que me atrevo a señalar como diferente y por tanto desarrollado en un contexto único, en el que se logra obtener la interlocución de los docentes, con los demás y ante todo con el estudiante. Para quienes no posibilitaron un acompañamiento, se construye un compromiso futuro, verbalizado desde sus propias voces, lo que inicialmente fue una “carga académica” hoy es un “cargo de conciencia”, porque no le dedicaron el tiempo o porque tenían el derecho a no creer o participar en ello, como constancia de ese pluralismo existente.

Hacer o dar acompañamiento a los estudiantes, para todos los docentes no es difícil, para algunos es su “estilo pedagógico”, el guiar y mantener una interacción basada en una relación humana YO – TU, se convierten en la posibilidad de construir con el otro, aún más de hacer país, en un país que necesita tanto de ello, desde los diferentes contextos en los que se forma o deforma a un personaje.

Lo que la universidad pretende con el programa es una cultura del no sufrimiento, del amor y deseo por el conocimiento, porque es en primer semestre en donde se pueden gestar o matar sueños, hacia la construcción de conocimiento.

El Programa de Acompañamiento Académico P.A.C., no sólo ha permitido acompañar a los estudiantes en lo académico y emocional, sino formar jornadas de reflexión pedagógica con los docentes, en las cuales se han podido plantear diferentes situaciones y problemáticas que se dan en el contexto académico, con el fin de buscar estrategias que lleven a pensar

Implicó cambio en los roles tradicionales tanto del docente como el estudiante. El docente apoya el desarrollo del estudiante como persona en interacción y en evolución, pero también la participación activa del segundo tiene una significación importante porque constituye un derecho propio y un objetivo educativo para el crecimiento autónomo y para la formación de la conciencia, así cada estudiante asume su formación como una tarea personal e intransferible.

En palabras del Dr. Guillermo Hoyos (2001) y en muchos aportes que llevan a la reflexión es importante resaltar la concepción de proceso educativo, señalando “... debe ser un proceso abierto, en el que se pueda argumentar desde una posición de debate ciudadano y no de la obediencia, sino como sentido de responsabilidad, como sociedad civil, en el que se logre un equilibrio lúdico. En el que se obre por deber y no por obligación. En donde se reduzca la cultura de la intolerancia que permita un pluralismo razonable, lleno de metarelatos, multiculturalismos; que se viva el respeto a la diferencia”.

Desde la reflexión pedagógica, se propone con los docentes una transformación personal que lo aproxime al estudiante de hoy, en donde se comience a través del lenguaje a instaurar un marco que se relacione con el contexto, en el que se pueda narrar la vivencia.

Sin embargo se da, un intento de respuesta, en el que se lleve a la comprensión de los metarelatos, porque es a través del lenguaje que podemos acercarnos a la transformación del pensamiento, en un pluralismo de máximos sea necesario encontrar éticamente, el acuerdo de mínimos, siendo la posibilidad de validar los derechos humanos construidos, que se relacionan con la libertad de expresión y de ser tratados como seres pensantes, sino se realiza este ejercicio desde el aula, se hará más difícil construir país.

Si existe un verdadero ejercicio comunicativo en la academia, se puede pensar en pluralidad de pensamiento, en donde expresar libremente, conversar e intercambiar “el mundo de la vida” de los actores de la comunidad educativa sea una cultura, en el contexto universitario y no en un “discurso sin discurso”. Desde la validación del acto comunicativo, propuesto por el Dr. Guillermo Hoyos, se señalan unos pasos necesarios en los que se dan ciertas posibilidades:

1.- Un mundo de la vida en el que están todos. En la U. P.B.; lo que se busca es romper con el modelo tradicional que aun acompaña a algunos docentes, en una relación de poder instaurada a través de discurso, que no permite el encuentro de los “mundos”.

2.- Una sociedad civil en la que existen diversos tejidos, que son complejos de “urdir”, pero que si se problematizan puede conducir a una serie de aproximaciones más contextualizadas y por qué no, más consensuadas por parte de los diferentes actores; para quienes olvidan que en la universidad también se construye y se forma sociedad, porque son separados todos los procesos sociopolíticos y económicos de nuestro entorno. La sociedad es globalizada y compleja por ello no deben existir fronteras en los diferentes territorios, porque es el ser humano, el ser persona el que hace la diferencia.

3.- Debe ser público en el que haya diferentes visiones, es lo que hace posible el pluralismo, de expresar libremente, de conversar, porque es el discurso de lo público. Lo que permite que haya el debate, en un espacio en el que se debaten ideas más no personas, en el que el discurso sea propuesto y argumentado, para reflexionar e interpretar, como propuesta para la praxis, no como verdad estable de cada cual.

El proceso educativo debe ser un encuentro en el que se construya conocimiento no distante del entorno, de la “realidad” de cada estructura, en un estado de derecho en el que todo proceso comunicativo y participativo, sea la posibilidad de re-crear acontecimientos y alternativas, en un proceso propósito, en el que la educación sea un disfrute, en el que se proponga recorrer los saberes para reconstruirlos.

A partir de la identificación de las dificultades asociadas con el cambio que los estudiantes experimentan al pasar del colegio a la universidad y las transformaciones necesarias que debe asumir en cuanto al manejo del tiempo, al control de las actividades académicas, a la comprensión

de nuevos modelos pedagógicos y de nuevos sistemas de evaluación, el aumento en los niveles de exigencia académica y el desarraigo, con el fin de disminuir el impacto psicosocial que estas situaciones generan y que ocasionan inestabilidad emocional, bajo rendimiento académico y ante todo deserción.

La Vicerrectoría Académica, en su momento año 2001, apoya y genera las posibilidades para que el Programa de Acompañamiento Académico PAC, se cree con el fin de brindar orientación académica adecuada y oportuna a todos los estudiantes; favorecer el proceso de adaptación de los jóvenes de primer año, a las experiencias propias de la universidad; apoyar a los estudiantes que presenten dificultades a nivel académico o psicológico, propiciar la excelencia académica e incrementar la retención estudiantil como prevención de múltiples problemáticas sociales actuales. Para el cumplimiento de estos propósitos se estructuró el programa a partir de 4 líneas de acción:

- **Formación para la participación y la convivencia.**
- **Fortalecimiento del sí mismo.**
- **Formación Cognitiva.**
- **El visor y la Toma de decisiones.**

En primer lugar, la línea de **Formación para la participación y la convivencia**, desde la investigación ha ido constituyéndose en un espacio de interacción donde convergen los actores de la educación para pensar su quehacer en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Es a partir de esta investigación que se han pensado docentes, estudiantes y directivos en la búsqueda del mejoramiento continuo de la academia y es también a partir de estos procesos que se han propuesto nuevas estrategias de servicio y apoyo dentro del PAC, al punto de ser el eje que atraviesa todo su accionar y su razón de ser.

Además, respondiendo a las necesidades socioeconómicas de la población estudiantil, se realiza seguimiento al grupo de becarios, tanto en acompañamiento personal como en intervención grupal, a través de las estudiantes en proyecto de grado, quienes realizan con una duración de un año y en asignación de tiempo completo esta aproximación desde la cual se ha logrado establecer en sus proyectos de investigación lo siguiente:

Acompañamiento y aproximación a la investigación : Desarrollada por pasantes en Proyecto de Grado – 1 año de duración – tiempo completo.

Rastreo del Rendimiento académico por cohorte

- Caractereología de los Becarios U.P.B. (Ojeda,2002)
- Inteligencia Emocional (Galvis,2003)
- Habilidades Cognitivas (Bueno, 2004)
- Inteligencias Múltiples (actualmente Rueda)

En segundo lugar y partiendo de los resultados de las investigaciones, se encuentra la línea de **Fortalecimiento del sí mismo** que nace en el año de 2002, de la importancia generalizada de trabajar con estudiantes que por primera vez ingresan a sus aulas, con la idea de vincularlos con el nuevo proceso académico que enfrentan para que a partir de una reflexión directa reconozcan sus fortalezas y debilidades y las cualifiquen a favor del aprendizaje. Esta línea, representa el punto medio de vinculación entre la academia y el abordaje psicosocial del aprendizaje, permite espacios de escucha y reflexión en los que además de apoyar su proceso de aprendizaje, busca conocerlo, evaluarlo y orientar la construcción de nuevas estrategias cognitivas y metacognitivas más efectivas.

Para esto, emplea diversas estrategias psicológicas, como la atención individual, grupal y familiar; pedagógicas, como los talleres grupales conjuntamente con los docentes, la difusión de información para el manejo de problemáticas frecuentes en el proceso de enseñanza – aprendizaje; y socio- económicas como el Programa de Apoyo en Alimentos.

En tercer lugar, se encuentra la línea de **Formación Cognitiva** que pensada desde las necesidades e intereses de la institución y de sus estudiantes, responde a una demanda puntual de asesorías en asignaturas que representan dificultad para algunos estudiantes, al tiempo que permite espacios de desarrollo profesional para otros que ya cuentan con las competencias para asesorar esas mismas asignaturas, estudiantes- tutores pertenecientes a niveles avanzados, quienes tienen la suficiencia en una determinada asignatura apoyan a sus pares, en grupos conformados por no más de cinco(5) estudiantes. Además, el apoyo de los docentes – tutores, a través de procesos de capacitación, investigación, desarrollo y evaluación del acompañamiento académico, quienes logran dar respuesta a las necesidades de los estudiantes.

Finalmente, la línea denominada **El Visor y la Toma de Decisiones**, mantiene sistemas de monitoreo de la experiencia con el fin de que esta sea evaluada permanentemente y se generen alternativas de mejoramiento continuo no sólo al interior del PAC, sino también a nivel de la institución, desde las socialización de los procesos para mejorar el proceso académico.

Estos sistemas de monitoreo son:

- Evaluación al final de cada actividad.
- Evaluación en Comité académico por parte de los directivos de la universidad.
- Evaluación al principio y final de cada semestre por del grupo de practicantes, lo cual hace parte de sus informes.
- Socialización encuentro de docentes durante el semestre y al finalizar el mismo, señalando hallazgos tanto del observatorio de aula como del seguimiento de becarios.

#### **RELEVANCIA DE LA EXPERIENCIA:**

- A través de Programa de Acompañamiento Académico de la universidad Pontificia, se han orientado estrategias de solución de las problemáticas psicosociales que los estudiantes participantes han manifestado en la consulta individual, al tiempo que se han desarrollado procesos de mediación y conciliación docente – estudiantes, directivos – docentes, estudiantes – padres de familia, ante todo es la persona en sí misma el centro de las acciones lo que genera el mejoramiento del clima institucional.
- El Programa de Acompañamiento Académico de la Universidad Pontificia Bolivariana, se está consolidando como un medio para generar alternativas desde la investigación, a través de la reflexión sobre el quehacer pedagógico, propende por el mejoramiento de los procesos académico – administrativos, de tal manera que se ha movilizó el trabajo de los estudiantes hacia el reconocimiento individual de sus limitaciones y habilidades en el logro de sus metas.
- El Programa de Acompañamiento Académico de la Universidad de Pontificia Bolivariana ha logrado disminuir los índices de deserción de los estudiantes quienes empiezan a crear conciencia de la necesidad de trabajar hasta último momento por el rescate de su semestre utilizando los diversos apoyos y alternativas que se le presentan en lugar de evadir la situación.
- El Programa de Acompañamiento Académico de la Universidad de Pontificia Bolivariana, cuenta con el apoyo presupuestal para proporcionar por lo menos 3 veces a la semana, una buena alimentación a estudiantes de escasos recursos económicos y así, prevenir problemáticas académicas derivadas de una deficiente salud física.
- El Programa de Acompañamiento Académico de la Universidad de Pontificia Bolivariana, ha logrado prevenir en algunos casos y en otros manejar, el impacto emocional, académico y socio-cultural, que genera situaciones como el paso del colegio a la universidad, el cambio de ciudad y/o desprendimiento del hogar.
- El Programa de Acompañamiento Académico de la Universidad de Pontificia Bolivariana, viene apoyando a los estudiantes becados, de tal manera que ha logrado eliminar la deserción de los mismos, fortaleciendo la existencia de dicha obra de proyección social institucional abriendo mayores oportunidades a la población de escasos recursos económicos.

Esperamos, que esta experiencia exitosa para nuestra institución, se convierta en el pretexto para la creación de otras en las Instituciones de Educación Superior; como posibilidad de enfrentar la deserción y desde luego de hacer un mejor país reteniendo a jóvenes que por no tener una orientación a tiempo toman determinaciones apresuradas e inmediatas sin mirar otras opciones. Por un mejor país...Mil Gracias.





**Universidad  
Pontificia  
Bolivariana**

SECCIONAL BUCARAMANGA

**P.A.C**

**PONENTES:** Ing. Luis Felipe Casas Ramírez  
Vicerrector Académico

**Ps. Liliana Lucía Urbano Guañarita**  
Jefe de Bienestar Universitario

# PAC = PROGRAMA DE ACOMPañAMIENTO ACADÉMICO

UNA RESPUESTA PREVENTIVA DE LA UNIVERSIDAD  
A LAS DIFICULTADES ENCONTRADAS  
POR EL ESTUDIANTE AL PASO DEL  
BACHILLERATO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

**AUTONOMIA**

**NUEVOS MODELOS PEDAGÓGICOS**

**SISTEMAS DE EVALUACIÓN**

**CONTROL DEL TIEMPO**

**NIVELES DE EXIGENCIA**

**DESARRAIGO**

# DESERCIÓN

## Promedio de Deserción por Cohorte

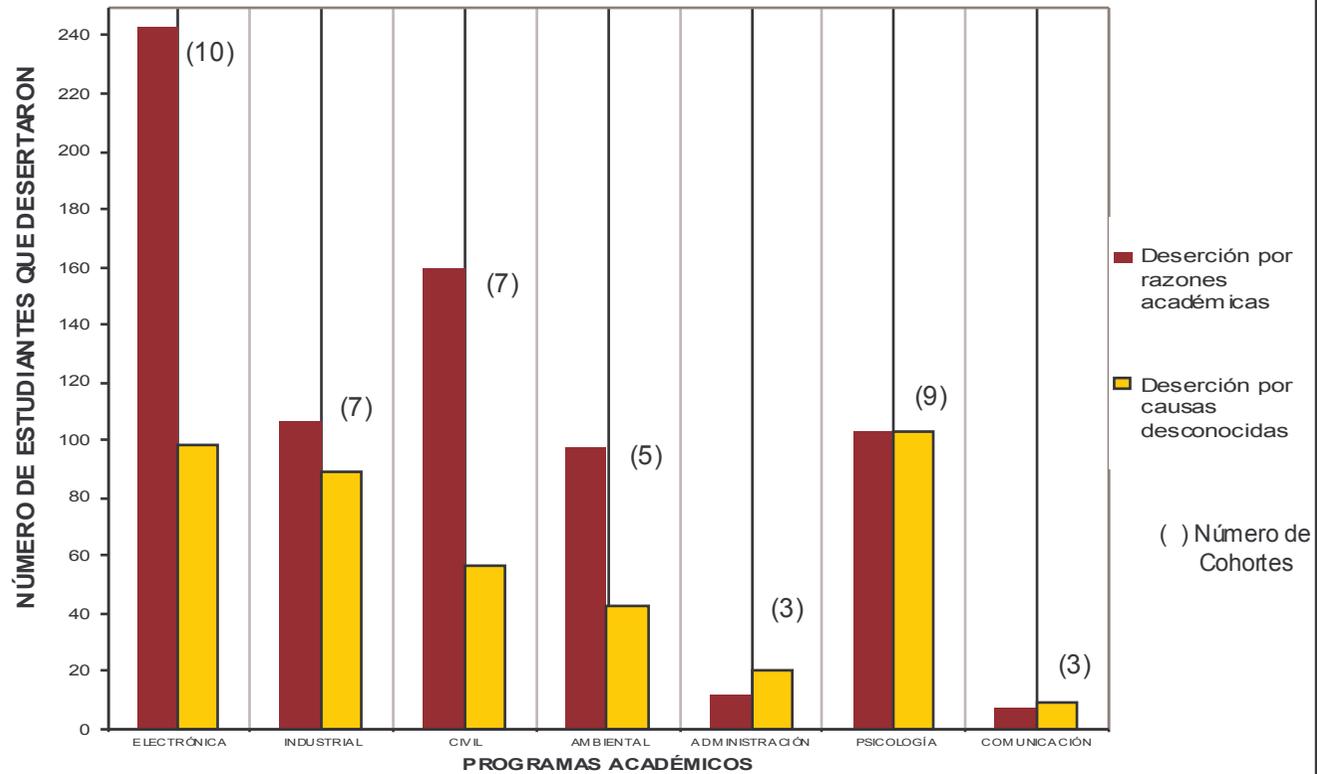
<b>Programa Académico</b>	<b>Número de Cohorte</b>	<b>Promedio de Deserción por Cohorte</b>
Ingeniería Electrónica	10	35,96
Ingeniería Industrial	7	30,63
Ingeniería Civil	7	35,99
Ingeniería Ambiental	5	33,33
Administración de Empresas	3	33,68
Psicología	9	32,24
Comunicación Social y Periodismo	3	21,79

# DESERCIÓN

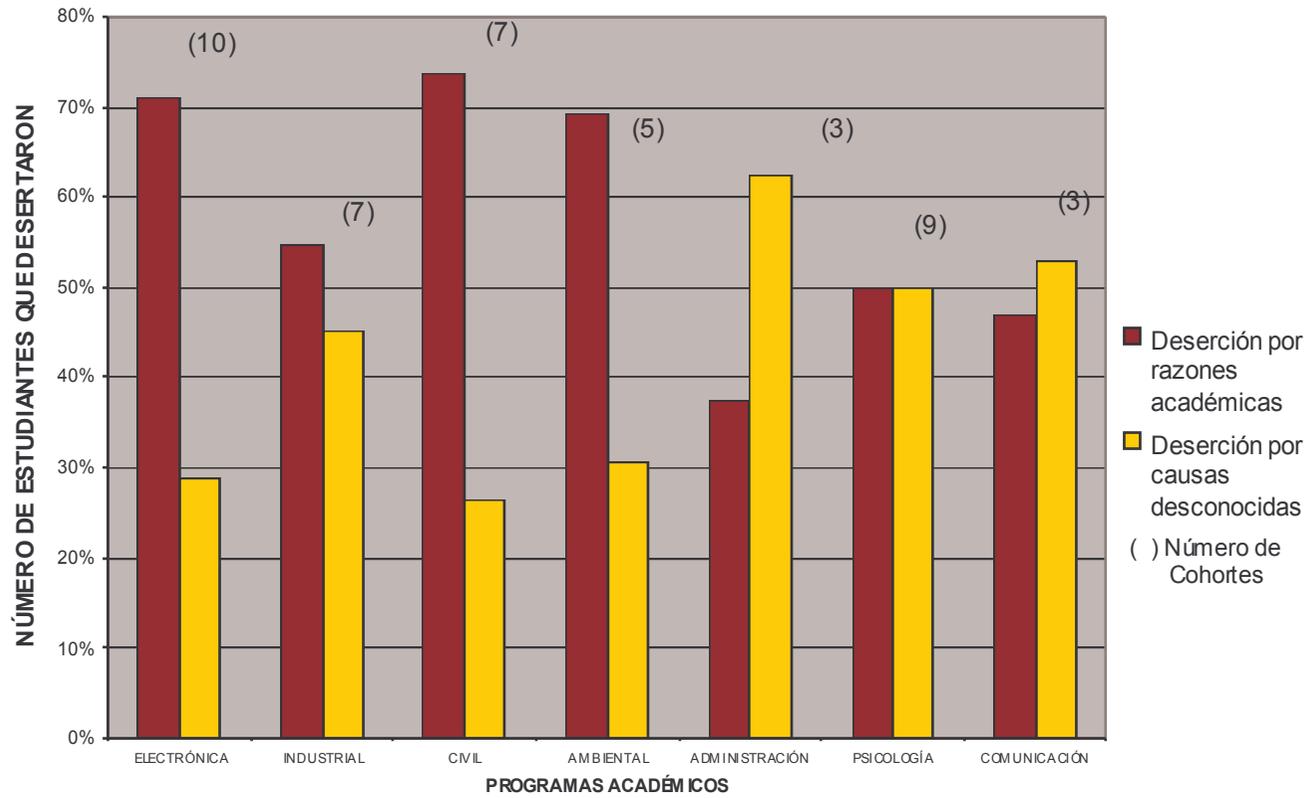
## Porcentaje de Deserción Primer Año Cohortes 1991 -2000

Programa Académico	Número de Cohorte	Promedio de Deserción por carrera
Ingeniería Electrónica	10	20,38
Ingeniería Industrial	7	20,01
Ingeniería Civil	7	25,95
Ingeniería Ambiental	5	27,82
Administración de Empresas	3	24,50
Psicología	9	15,47
Comunicación Social y Periodismo	3	10,74

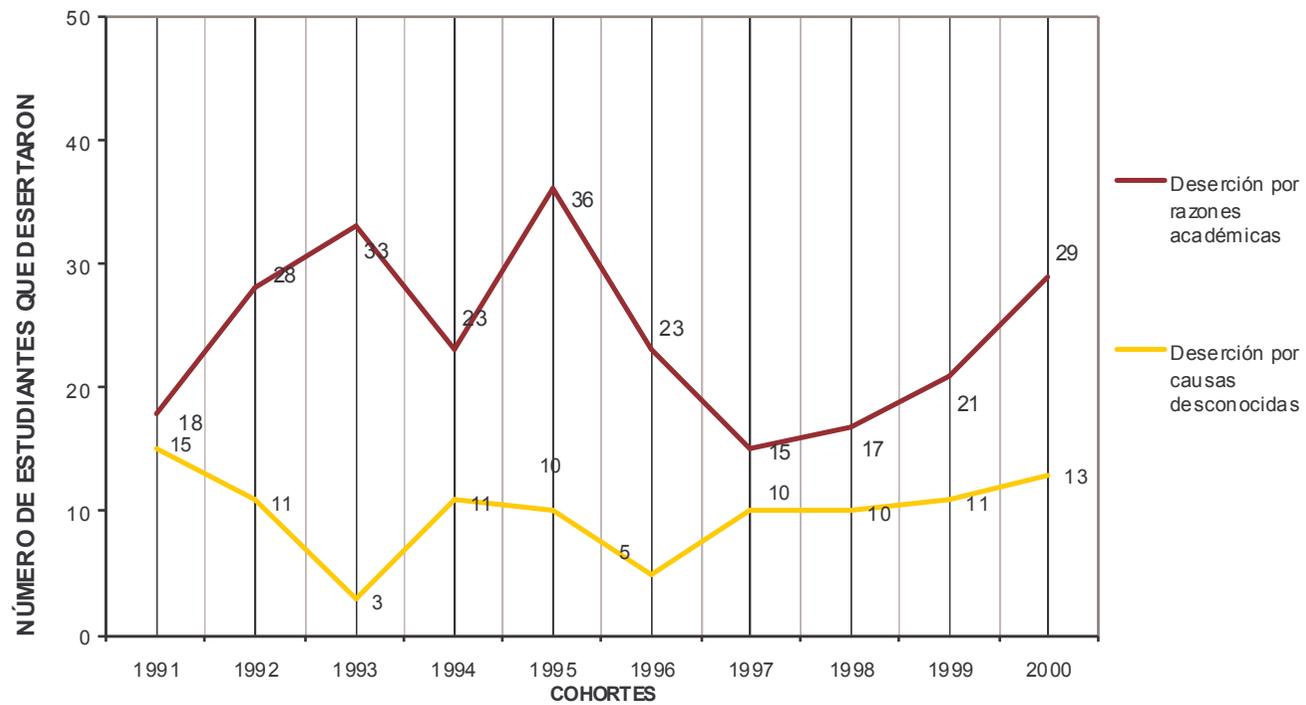
**DISTRIBUCIÓN DE ESTUDIANTES QUE DESERTARON POR RAZONES  
ACADÉMICAS Y CAUSAS DESCONOCIDAS  
COHORTES 1991 - 2000**



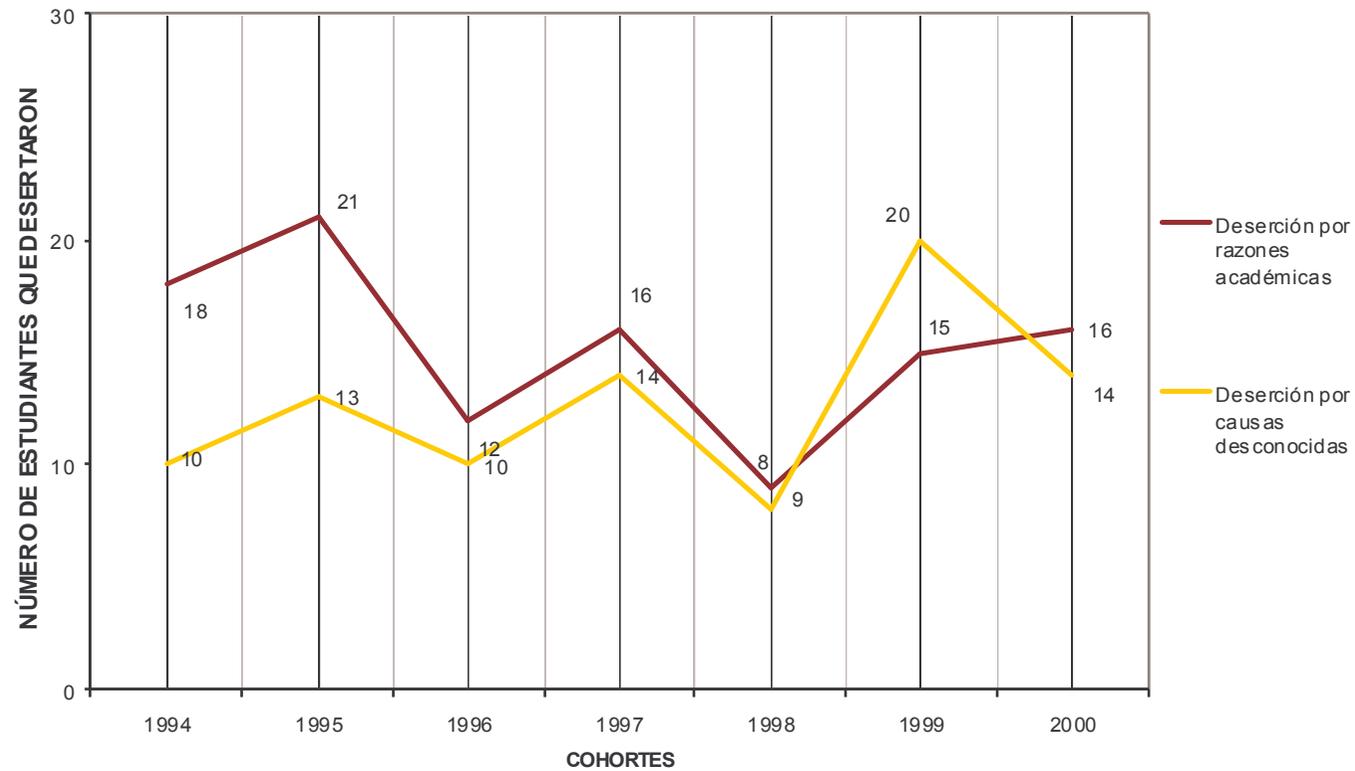
**PORCENTAJE DE ESTUDIANTES QUE DESERTARON POR RAZONES  
ACADÉMICAS Y CAUSAS DESCONOCIDAS  
COHORTES 1991-2000**



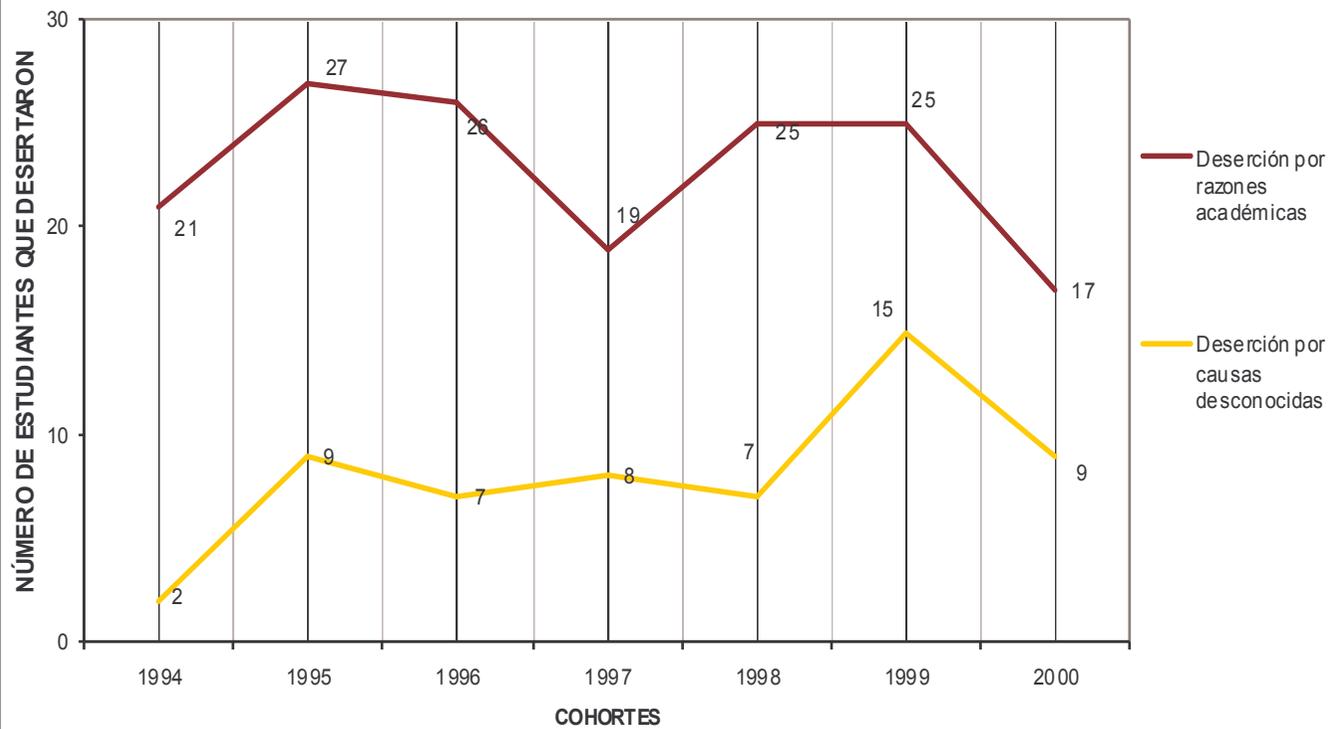
**EVOLUCIÓN DE ESTUDIANTES QUE DESERTARON POR RAZONES  
ACADÉMICAS Y CAUSAS DESCONOCIDAS INGENIERÍA ELECTRÓNICA  
COHORTES 1991 - 2000**



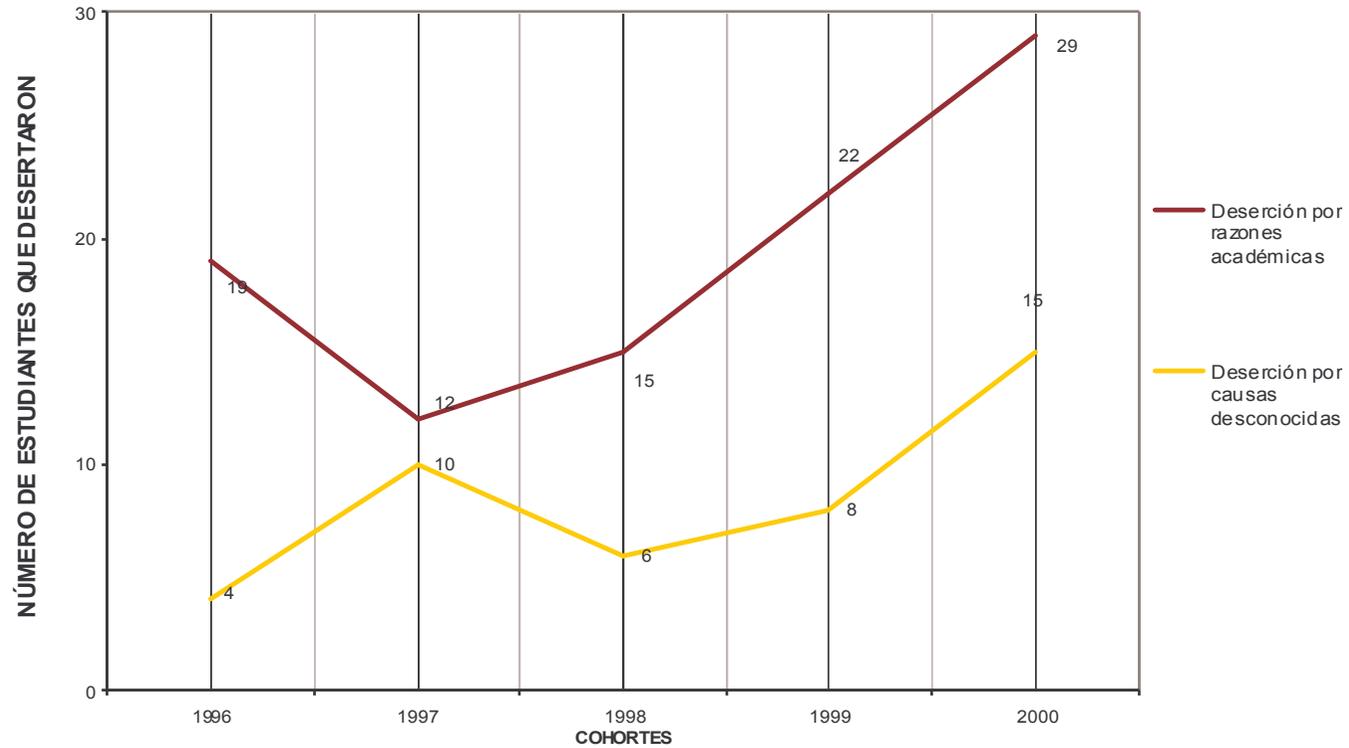
**EVOLUCIÓN DE ESTUDIANTES QUE DESERTARON POR RAZONES ACADÉMICAS Y CAUSAS DESCONOCIDAS INGENIERÍA INDUSTRIAL COHORTES 1994 - 2000**



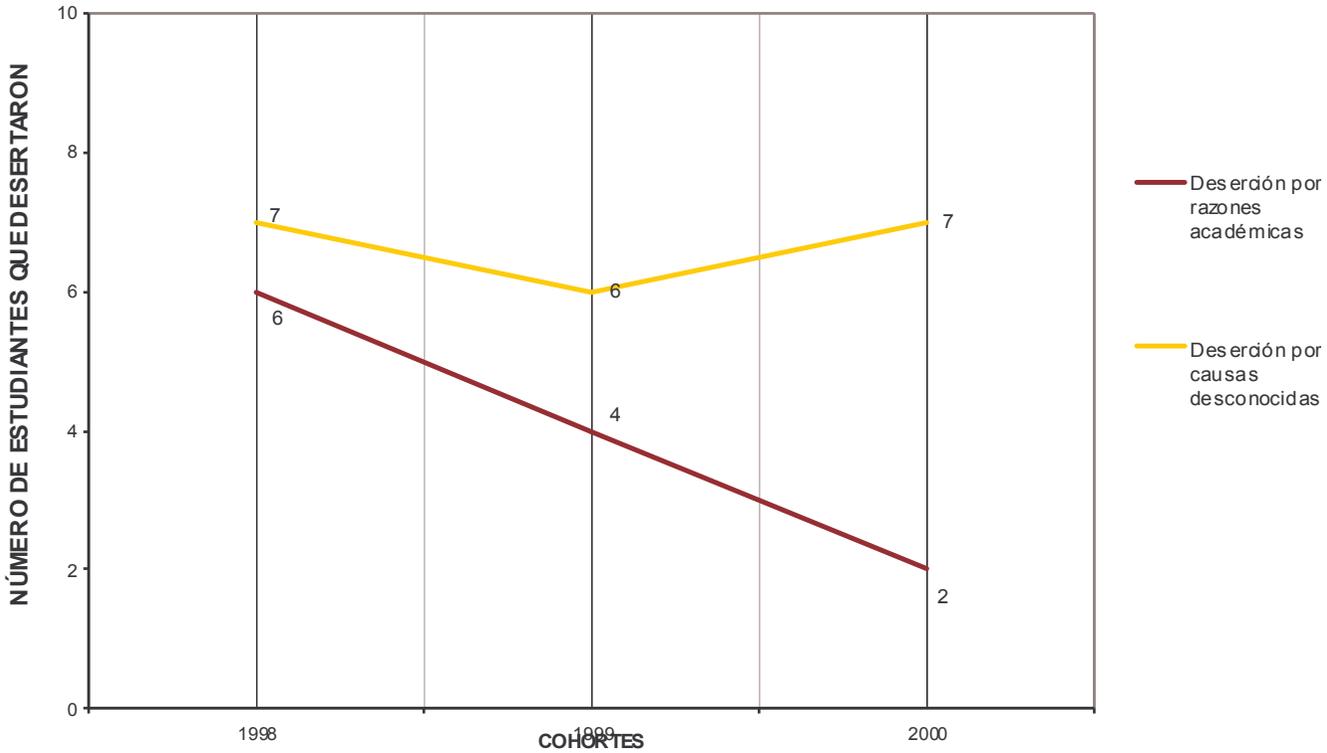
**EVOLUCIÓN DE ESTUDIANTES QUE DESERTARON POR RAZONES  
ACADÉMICAS Y CAUSAS DESCONOCIDAS INGENIERÍA CIVIL  
COHORTES 1994 - 2000**



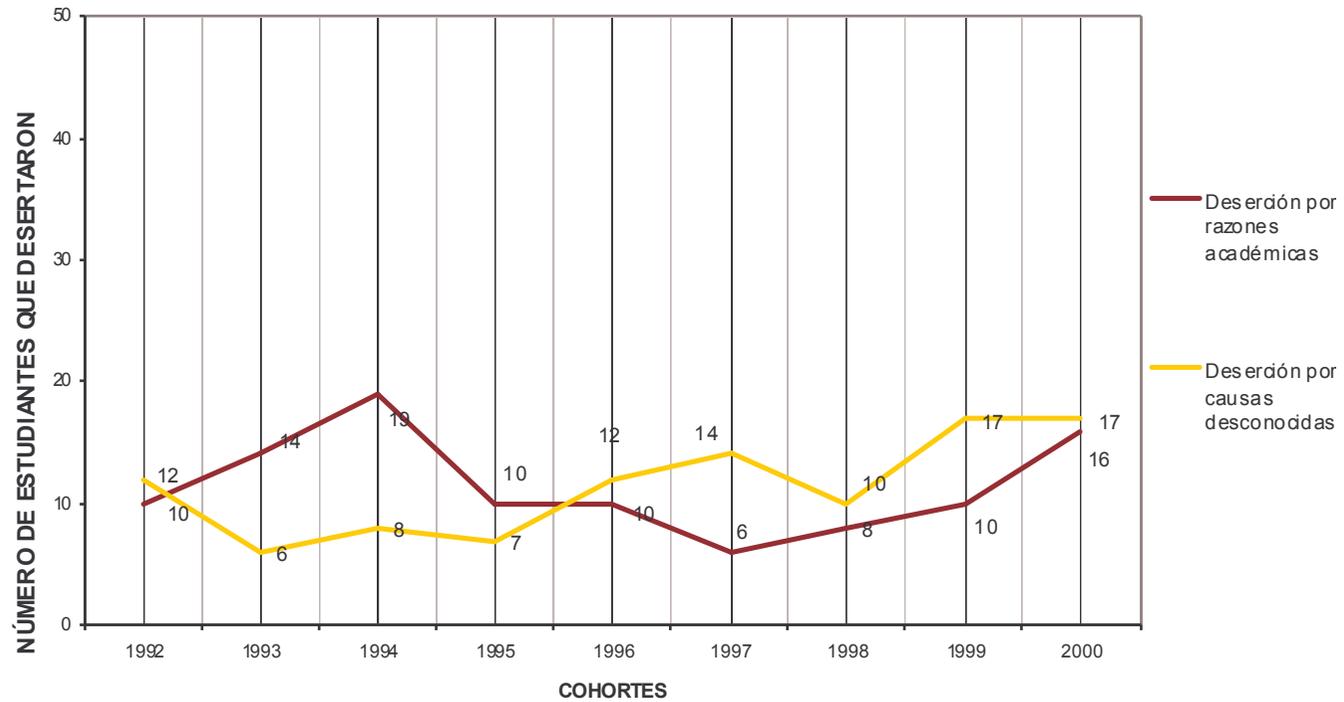
**EVOLUCIÓN DE ESTUDIANTES QUE DESERTARON POR RAZONES  
ACADÉMICAS Y CAUSAS DESCONOCIDAS INGENIERÍA AMBIENTAL  
COHORTES 1996 - 2000**



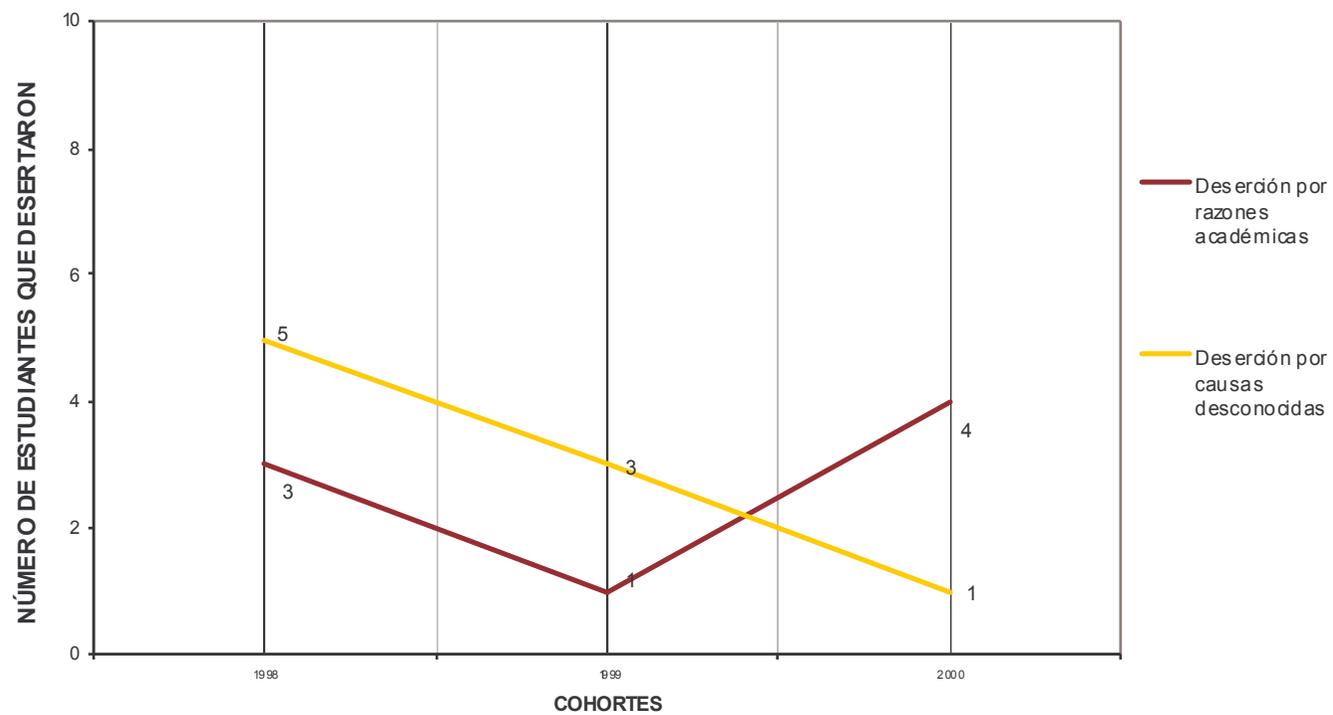
**EVOLUCIÓN DE ESTUDIANTES QUE DESERTARON POR RAZONES ACADÉMICAS  
Y CAUSAS DESCONOCIDAS ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS  
COHORTES 1998 - 2000**



**EVOLUCIÓN DE ESTUDIANTES QUE DESERTARON POR RAZONES  
ACADÉMICAS Y CAUSAS DESCONOCIDAS PSICOLOGIA  
COHORTES 1992 - 2000**



**EVOLUCIÓN DE ESTUDIANTES QUE DESERTARON POR RAZONES  
ACADÉMICAS Y CAUSAS DESCONOCIDAS COMUNICACIÓN SOCIAL  
COHORTES 1998 - 2000**



## REFERENTE CONCEPTUAL DEL PROGRAMA

- Proyecto Institucional - Formación Integral
- Procesos comunicativos  
Interlocutores
- Docente - Estudiante Relación yo – tu

# PROPÓSITOS

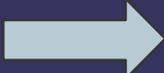
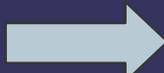
- Facilitar la adaptación de los bachilleres que inician su formación profesional, a las responsabilidades y exigencias propias de la vida universitaria.
- Brindar apoyo y orientación académica, adecuada y oportuna durante el primer año de carrera a los alumnos que ingresan por primera vez a la Universidad Pontificia Bolivariana, seccional Bucaramanga.
- Apoyar al estudiante en dificultades académicas y/o psicológicas.
- Incrementar la eficiencia académica y aumentar la retención estudiantil.

# PAC = PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO ACADÉMICO

¿QUIENES PARTICIPAN ?



# LÍNEAS DEL PROGRAMA DE ACOMPañAMIENTO ACADÉMICO

- 1  FORMACIÓN EN LA PARTICIPACIÓN Y EN LA COVIVENCIA
- 2  FORTALECIMIENTO DEL SI MISMO
- 3  FORMACIÓN COGNITIVA
- 4  VISOR Y TOMA DE DECISIONES

# 1.FORMACIÓN EN LA PARTICIPACIÓN Y EN LA CONVIVENCIA

“ El planeta necesita comprensiones mutuas en todos los sentidos.

Teniendo en cuenta la importancia de la educación para la comprensión en todos los niveles educativos y en todas las edades, el desarrollo de la comprensión necesita una reforma de las mentalidades. Tal debe ser la tarea para la educación del futuro ”.

**Edgar Morin**

# 1.FORMACIÓN EN LA PARTICIPACIÓN Y EN LA CONVIVENCIA

ACCIONES	2001	2002	2003	2004
A.- Conceptualización y relación entre enseñanza - aprendizaje y estrategias utilizadas. Participación de docentes	35 docentes			
B.- Causas del rendimiento académico		403 estudiantes 7 docentes		
C.- Observación en el aula: Bajo rendimiento académico y fracaso escolar alrededor de la dinámica enseñanza aprendizaje			115 Estudiantes	320 Estudiantes 8 docentes
D.- Seguimiento a becarios	35	27	37	55

## C.- OBSERVACIÓN EN EL AULA

AÑO 2004

BAJO RENDIMIENTO ACADÉMICO Y FRACASO ESCOLAR  
ALREDEDOR DE LA DINÁMICA ENSEÑANZA APRENDIZAJE

- Naturaleza del saber
- Procesos de Pensamiento
- Estrategias de aprendizaje

Participan estudiantes – docentes : Primer semestre de todos los programas : Ciencias Sociales e Ingenierías y Administración.

Asignaturas de Cálculo – Semiología – Civil I – Propedeútica de la Comunicación.

## D.- SEGUIMIENTO A BECARIOS

Acompañamiento e investigación :

- Rastreo del Rendimiento académico por cohorte
- Caracterología de los Becarios U.P.B. (Ojeda,2002)
- Inteligencia Emocional (Gálvis,2003)
- Habilidades Cognitivas (Bueno, 2004)
- Inteligencias Múltiples (actualmente Rueda)

## D.- SEGUIMIENTO A BECARIOS (continuación)

<b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>	<b>P.P.A. 1999 - 02</b>	<b>P.P.A. 2003</b>	<b>P.P.A. 2004</b>
INGENIERÍA INFORMÁTICA	-	4.04	3.97
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	3.96	3.97	4.07
COMUNICACIÓN SOCIAL	3.84	3.87	3.84
PSICOLOGÍA	3.76	3.63	3.85
INGENIERÍA MECÁNICA	2.9	3.57	3.72
INGENIERÍA INDUSTRIAL	4.01	3.43	3.69
INGENIERÍA ELECTRÓNICA	3.39	3.37	3.49
INGENIERÍA CIVIL	3.48	3.48	3.55
INGENIERÍA AMBIENTAL	3.53	3.35	3.56
<b>PROMEDIO GLOBAL</b>	<b>3.61</b>	<b>3.63</b>	<b>3.74</b>

## D.- SEGUIMIENTO A BECARIOS (continuación)

### DESERCIÓN BECARIOS

AÑO	# BECAS	%
1999	10	34,48
2000	9	31,03
2001	10	34,48
2002	0	0,00
2003	2	6,90
2004	2	6,90

## 2. FORTALECIMIENTO DEL SI MISMO

“ A medida que nuestros lectores leen, a medida que empiezan a construir un texto virtual propio, es como si emprendiesen un viaje sin llevar mapas y, no obstante, poseen una cantidad de mapas que podrían dar inicios, y además, saben mucho sobre viajes y sobre la confección de mapas...con el tiempo el viaje adquiere un perfil propio”.

**Jerome Bruner**

## 2. FORTALECIMIENTO DEL SI MISMO

ACCIONES	2001	2002	2003	2004
A.- Seguimiento y asesoría a estudiantes con levantamiento de suspensión y reintegro				
B.- Evaluación diagnóstica individual y retroalimentación: manejo del tiempo libre y perfil ocupacional	<b>123</b> estudiantes	<b>558</b> Estudiantes	<b>1415</b> estudiantes	<b>2238</b> estudiantes
C.- Asesoría Psicológica				
D.- Intervención familiar				
E.- <b>PROGRAMA DE APOYO EN ALIMENTOS</b>				

## A.- LEVANTAMIENTO DE SUSPENSIÓN Y REINTEGRO

ASESORÍA INDIVIDUAL –  
SEGUIMIENTO DURANTE  
EL SEMESTRE EN:

- METACOGNICIÓN
- HABILIDADES  
COGNITIVAS



I SEMESTRE  
2004

37

## B.- EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA

I SEMESTRE  
2004

• APLICACIÓN ENCUESTA  
MANEJO DEL TIEMPO LIBRE



343

• PERFIL OCUPACIONAL –  
• ENTRENAMIENTO PRESENTACIÓN  
DE ENTREVISTA



128

(Estudiantes de 10° semestre  
Ing. Ambiental – ingeniería Civil)

## C.- ASESORÍAS PSICOLÓGICAS

MOTIVO ASESORÍA	% POBLACIÓN
Depresión - R. A.	8.00
Ansiedad académica	4.00
Toma decisiones	3.00
Dificultades académicas	18.00
Conflicto intrafamiliar	6.00
Cancelación de matrícula	2.00

## ASESORÍAS PSICOLÓGICAS (Continuación)

MOTIVO ASESORÍA	% POBLACIÓN
Levantamiento de suspensión académica y reintegro receso acad.	31.0%
Duelo por ruptura relación	2.00%
Celotipia	2.00%
Conflictos de pareja	3.00%
Transferencia interna	3.00%
Embarazo	3.00 %

## ASESORÍAS PSICOLÓGICAS (Continuación)

MOTIVO ASESORÍA	% POBLACIÓN
Orientación Profesional	4.00
Valoración estudiantes de intercambio	11.00
TOTAL	100.00 (157 Estudiantes)

## D.- INTERVENCIÓN FAMILIAR

DIRIGIDO A PADRES DE FAMILIA DE ESTUDIANTES  
DE PRIMER NIVEL - CON FAMILIA DISFUNCIONAL

PADRES ACOMPAÑANTES DE  
LA ACADEMIA

I SEMESTRE  
2004



DEPARTAMENTO DE  
FORMACIÓN HUMANÍSTICA

58

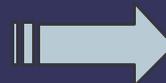
REFLEXIÓN Y COMPROMISO

## E.- APOYO EN ALIMENTOS

DIRIGIDO A ESTUDIANTES DE ESCASOS  
RECURSOS ECONÓMICOS

I SEMESTRE  
2004

13



II SEMESTRE  
2004

18

### 3. FORMACIÓN COGNITIVA

“ Los productos del aprendizaje sólo se convierten en aspectos de la inteligencia cuando están organizados, son recuperables, generalizables y transferibles a nuevas situaciones problemáticas”.

**H.J. Eysenck**

### 3. FORMACIÓN COGNITIVA

ACCIONES	2001	2002	2003	2004
A.- Diagnóstico y aplicación Inventario de Hábitos de Estudio				
B.- Talleres	<b>1954</b> estudiantes	<b>1053</b> estudiantes	<b>1454</b> estudiantes	<b>988</b> estudiantes
C.- Tutorías	<b>65</b> docentes	<b>37</b> docentes	<b>37</b> docentes	<b>11</b> docentes
D.- Capacitación a estudiantes tutores				

## A.- APLICACIÓN INVENTARIO DE HÁBITOS DE ESTUDIO

<b>PROGRAMA ACADÉMICO</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
INGENIERÍA INFORMÁTICA	-	18	14
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	28	22	23
COMUNICACIÓN SOCIAL	45	42	46
PSICOLOGÍA	89	72	87
INGENIERÍA MECÁNICA	27	19	28
INGENIERÍA INDUSTRIAL	91	87	93
INGENIERÍA ELECTRÓNICA	58	47	41
INGENIERÍA CIVIL	47	28	34
INGENIERÍA AMBIENTAL	53	43	37
DERECHO	-	36	27
<b>USUARIOS</b>	<b>437</b>	<b>418</b>	<b>430</b>

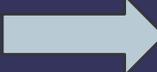
## A.- APLICACIÓN INVENTARIO DE HÁBITOS DE ESTUDIO (Continuación)

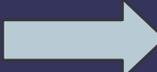
### ESCALAS DE MEDICIÓN I.H.E.

- AMBIENTE
- PLAN
- ASIMILACIÓN
- RECURSOS

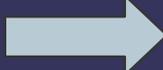
## B.- TALLERES

ESTRATEGIAS DE MEJORAMIENTO  109  
MÉTODO DE ESTUDIO POR COMPRENSIÓN

HABILIDADES SOCIALES  43

ANSIEDAD ACADÉMICA  458  
Entrega folleto entrenamiento

## B.- TALLERES (Continuación)

HABILIDADES LECTOESCRITORAS  326

MEJORAMIENTO DEL CLIMA  
DE AULA Y RENDIMIENTO  
ACADÉMICO  
( 2° Y 4° semestre Comunicación  
Social  102  
6° semestre Ingeniería Sanitaria y  
Ambiental)

## C.- TUTORÍAS

ASIGNATURAS

Cálculo I y II – Mecánica –

I SEMESTRE  
2004

Bioevolución I y II,



757

Fundamentos filosóficos –  
Hidrología –

Lectura monitoreada

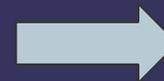


7º SEMESTRE  
(INVIDENTE)

## C.- CAPACITACIÓN EN TUTORÍAS

I SEMESTRE  
2004

Formación en Procesos de  
Pensamiento



21  
Estudiantes  
- Tutores

- Conocimientos previos
- Pensamiento crítico
- Pensamiento reflexivo

## 4. EL VISOR Y LA TOMA DE DECISIONES

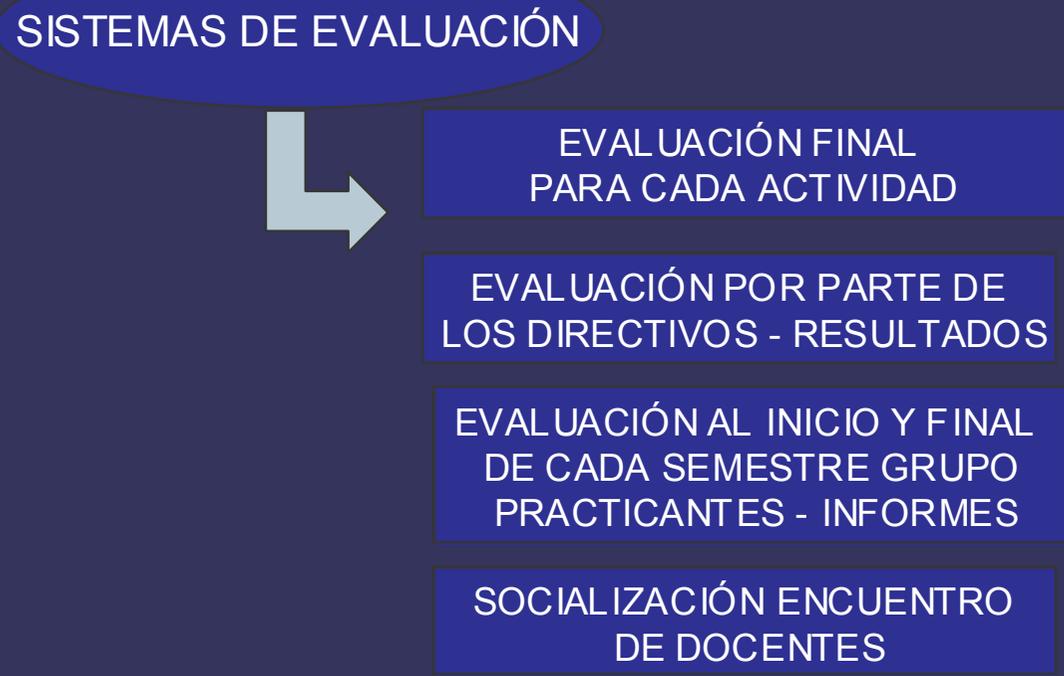
“...un punto central sería a la vez fuente de luz  
que iluminara todo,

Y lugar de convergencia para todo lo que debe  
ser sabido: ojo perfecto al cual nada sustrae y  
centro hacia el cual están vueltas las  
miradas”.

M. Foucault

# SISTEMAS DE EVALUACIÓN

SISTEMAS DE EVALUACIÓN



```
graph TD; A([SISTEMAS DE EVALUACIÓN]) --> B[EVALUACIÓN FINAL PARA CADA ACTIVIDAD]; A --> C[EVALUACIÓN POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS - RESULTADOS]; A --> D[EVALUACIÓN AL INICIO Y FINAL DE CADA SEMESTRE GRUPO PRACTICANTES - INFORMES]; A --> E[SOCIALIZACIÓN ENCUESTRO DE DOCENTES];
```

EVALUACIÓN FINAL  
PARA CADA ACTIVIDAD

EVALUACIÓN POR PARTE DE  
LOS DIRECTIVOS - RESULTADOS

EVALUACIÓN AL INICIO Y FINAL  
DE CADA SEMESTRE GRUPO  
PRACTICANTES - INFORMES

SOCIALIZACIÓN ENCUESTRO  
DE DOCENTES

# SISTEMAS DE EVALUACIÓN

## SOCIALIZACIÓN Y ENCUENTRO DOCENTES

A.- RESULTADOS OBTENIDOS EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:  
“MIRADA QUE TIENE EL DOCENTE BOLIVARIANO  
SOBRE LA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE  
PROYECTO OBSERVACIÓN EN EL AULA”  
RASTREAR FACTORES GENERADORES  
DE DIFICULTAD  
E - A

B.- PROGRAMA DE BECADOS: SEGUIMIENTO E INVESTIGACIÓN  
CARACTERIOLOGÍA DE LOS BECARIOS  
RENDIMIENTO ACADÉMICO  
INTELIGENCIA EMOCIONAL – PROCESOS COGNITIVOS  
E INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

# RESULTADOS

Mejorar el clima  
Institucional

Incrementar el  
rendimiento  
académico

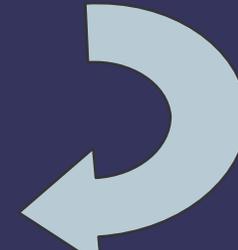


Respuesta a  
Problemas  
Socioeconómicos



PERSONA

Fortalecimiento  
del proceso  
académico



Disminución en los  
índices de deserción

Disminución en el  
tiempo de permanencia  
estudiante



Universidad Tecnológica de Pereira

- Deserción -

# Causas y soluciones



# Contenido

- I. Antecedentes
- II. Situación problema
- III. Población objetivo
- IV. Instrumentos
- V. Diagnóstico global – Clasificación de las causas
- VI. Conclusiones
- VII. Alternativas de solución - mapa conceptual –  
énfasis (Observatorio Académico).
- VIII. Agradecimientos

# Participantes en la investigación

## Causas de deserción UTP

1. Equipo Coordinador
2. Mesa de trabajo para proponer Soluciones
3. Equipo de Apoyo
4. Grupo de Investigación



# I. Antecedentes (1)

Semestre	Matrícula Total Pregrado	Nuevos Matriculados	Deserción No. De Estudiantes	Deserción % sobre la matrícula	Graduados	Graduados % sobre la matrícula
2000-I	4.424	842	413	0,09	251	0,06
2000-II	4.586	599	362	0,08	251	0,05
2001-I	4.956	1037	538	0,11	247	0,05
2001-II	5.291	987	591	0,11	247	0,05
2002-I	6.057	1201	553	0,09	412	0,07
2003-I	6.697	1288	440	0,07	293	0,04
2003-II	7.246	1364	822	0,11	131	0,02
2004-I	7.921	1527	810	0,10	269	0,03
2004-II	8.391	1484	966	0.12	469	0,06
2005-I	9.193	1940	1273	0.14	511*	0.06

\* Cifra a 31 de octubre de 2005

# I. Antecedentes (2)

	Deserción programa	Total Deserción por Facultad	Deserción de la facultad sobre el total	Deserción del programa	Nuevos programa	Nuevos Facultad	% de deserción: P
<b>FACULTAD DE CIENCIAS AMBIENTALES</b>		<b>2004/II</b>	<b>2004/II</b>	<b>2004/II</b>	<b>2004/II</b>		<b>Facultad</b>
Administración del Medio Ambiente	208	208	0,05	0,33	637	637	0,33
<b>FACULTAD DE BELLAS ARTES</b>							
Artes Plásticas	16			0,55	29		
Filosofía	51			0,41	123		
Licenciatura en Artes Visuales	119	348	0,08	0,46	261	789	0,44
Licenciatura en Enseñanza de la Lengua Inglesa	8			0,10	79		
Licenciatura en Música	154			0,52	297		
<b>FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN</b>							
Licenciatura en Informática Educativa	11			0,14	81		
Licenciatura en Español y Comunicación Audiovisual	33	555	0,14	0,60	55	1453	0,38
Licenciatura en Pedagogía Infantil	206			0,31	659		
Etnoeducación y Desarrollo Comunitario	126			0,47	267		
Licenciatura en Español y Literatura	179			0,46	391		
<b>FACULTAD DE CIENCIAS BÁSICAS</b>							
Licenciatura en Matemáticas y Física	258	258	0,06	0,67	383	383	0,67

# I. Antecedentes (3)

	Deserción programa	Total Deserción por Facultad	Deserción de la facultad sobre el total	Deserción del programa	Nuevos programa	Nuevos Facultad	% de deserción: P
		2000-2004/II	2000-2004/II	2000-2004/II	2000-2004/II		Facultad
<b>FACULTAD DE VARIAS INGENIERÍAS</b>							
Ingeniería de Sistemas y Computación	284			0.41	696		
Ingeniería Eléctrica	248	620	0.15	0.40	622	1488	0.42
Ingeniería Física	88			0.52	170		
<b>FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL</b>							
Ingeniería Industrial	138	138	0.03	0.21	656	656	0.21
<b>FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA</b>							
Ingeniería Mecánica	273	273	0.07	0.43	628	628	0.43
<b>FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD</b>							
Medicina	81			0.17	484		
Ciencias del Deporte y Recreación	205	286	0.07	0.37	556	1040	0.28
<b>FACULTAD DE TECNOLOGÍAS</b>							
Tecnología Eléctrica	375			0.62	607		
Tecnología Industrial	224	1186	0.29	0.36	619	2364	0.50
Tecnología Mecánica	351			0.58	609		
Tecnología Química	236			0.45	529		
<b>JORNADA ESPECIAL</b>							
Ingeniería Mecánica (noche)	42			0.37	114		
Ingeniería Industrial (noche)	49			0.22	218		
Ingeniería de Sistemas y Computación	73	230	0.06	0.37	195	932	0.25
Química Industrial (profesionalización)	15			0.12	128		
Administración Industrial				0.00	78		
Ingeniería Electrónica	51			0.26	199		
<b>Total Deserción del Período</b>	<b>4102</b>	<b>4102</b>			<b>10370</b>	<b>10370</b>	<b>0.40</b>

## II. Situación Problema

La deserción universitaria tiene consecuencias para la institución porque pierde ingresos y recursos en general; y para el estudiante porque suele ver afectada su autoestima y pierde la oportunidad de mejorar su nivel de vida

¿Cuánto le cuesta a la universidad un estudiante que deserta?

Costo per capita global → **2.407.104**

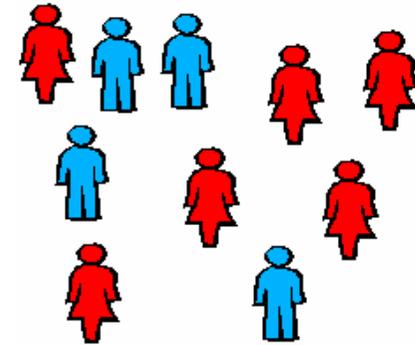


¿Dónde termina el estudiante desertor?

# III Población Objetivo

Estudiantes que desertaron de su Programa en el período 2000-2004.  
En total son 4102 estudiantes

Se toma una muestra aleatoria de Facultad con un nivel de confianza Del 90% y un margen de error de 0.1.  
El total de encuestados es de 603.





# IV Instrumentos

METODOLOGÍA DE MATRIZ DE MARCO LÓGICO.

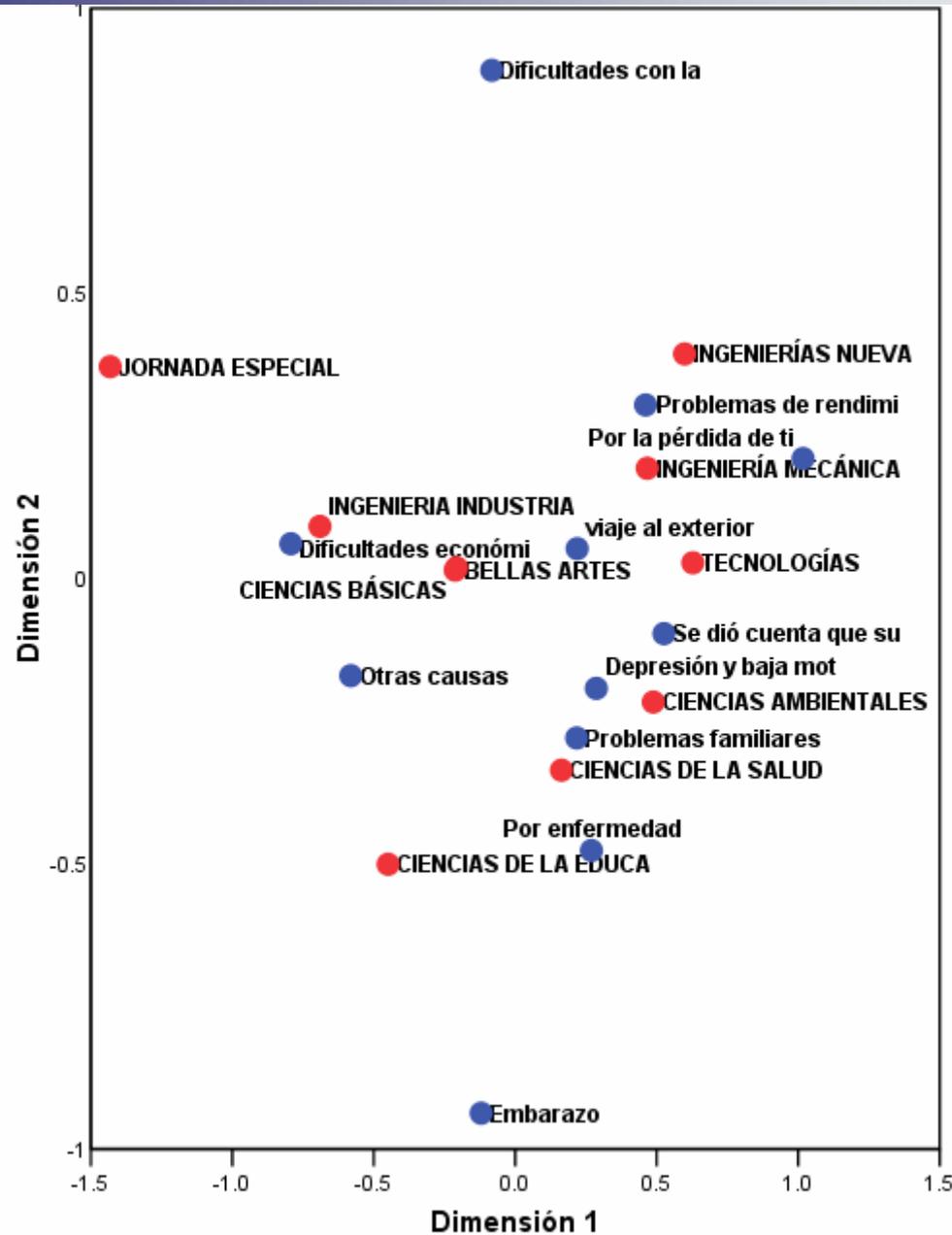
Para explorar cualitativamente la percepción intrauniversitaria sobre el fenómeno de la deserción

ANÁLISIS EXPLORATORIO DE DATOS Y ANÁLISIS DE CORRESPONDENCIAS: Para establecer las causas de deserción a partir de la entrevista con el actor principal de la deserción, el estudiante.

# V Diagnóstico Global

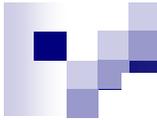
CAUSA	Porcentaje
La carrera no le gusto (no cumplió sus expectativas) ó se dio cuenta que su vocación era otra	26.2
Dificultades económicas (para transporte, comida, libros, fotocopias, salidas de campo, etc.)	22.1
Problemas de rendimiento académico y no estaba preparado para ese tipo de carrera	18.3
Cambio de prioridades de lo académico a lo laboral	9,3
Por enfermedad	5,1
Otras causas	4,5
Viaje al exterior	3,2
Embarazo	2,8
Por la pérdida de tiempo (paros y huelgas)	2,5
Problemas familiares (familia, pareja)	2,5
Depresión y baja motivación	2,2
Dificultades con la metodología de enseñanza de los profesores	1,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

[Ver Descriptivas](#)

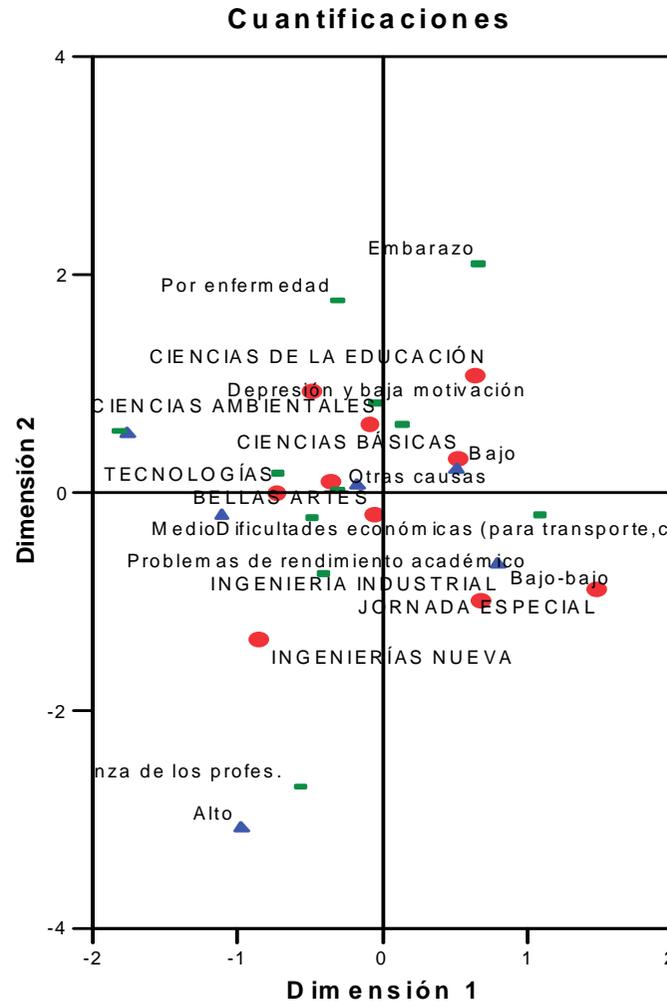


[Ver Análisis de correspondencias](#)

# Causas de deserción predominantes por facultad



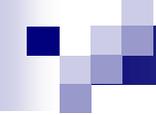
# A.C. Múltiple



● facultad  
▲ estrato socioeconómico

■ Causas de deserción agrupadas por semejanza

## Causas de deserción x facultad y estrato



# Clasificación de la causas de deserción

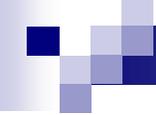
Por parte de los estudiantes (ver perfil): problemas económicos para mantenerse en el sistema (matricula, transporte, alimentación, libros, etc.), deficiencia académica antes y después de ingresar a la universidad; en plena adolescencia y por tanto con insuficiente madurez para desenvolverse en el complejo ambiente universitario; desorientación vocacional; deficiencias en las habilidades comunicativas sobre todo el lectura y escritura, incapacidad para entender textos científicos y construir el Discurso argumentado de su disciplina; deficientes bases matemáticas.

**Del  
Estudiante**

# Clasificación de la causas de deserción

De la UTP

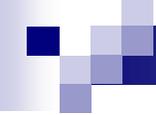
- Por parte del sistema de educación: desarticulación de las IES con los otros niveles escolares para lograr el propósito de formar, desde la primaria un estudiante con visión de universitario. Además, dentro de las IES los docentes, procesos pedagógicos y reglamentos no se ajustan a las características y requerimientos del nuevo tipo de estudiante universitario que ha devenido como resultado de un proceso de masificación de la educación y de un nuevo tipo de sociedad. Las IES no están preparadas para la formación del nuevo adolescente universitario, lo cual genera dificultad en su integración al ambiente intelectual y contribuye al abandono temprano de sus estudios. Aunado a lo anterior los esfuerzos que se hacen desde las instituciones carecen de centralidad, son hechos aislados que no articulan la globalidad del fenómeno. Tampoco hay mecanismos de seguimiento y medición de los impactos de las acciones desplegadas.



# Clasificación de la causas de deserción

## Del Entorno

No se dan suficientes acciones Interinstitucionales con otros niveles de la Institucionalidad pública que tienen incidencia sobre algunas variables que afectan la deserción; como por ejemplo con el sistema Nacional de Salud, el Sistema Financiero, y los niveles territoriales.



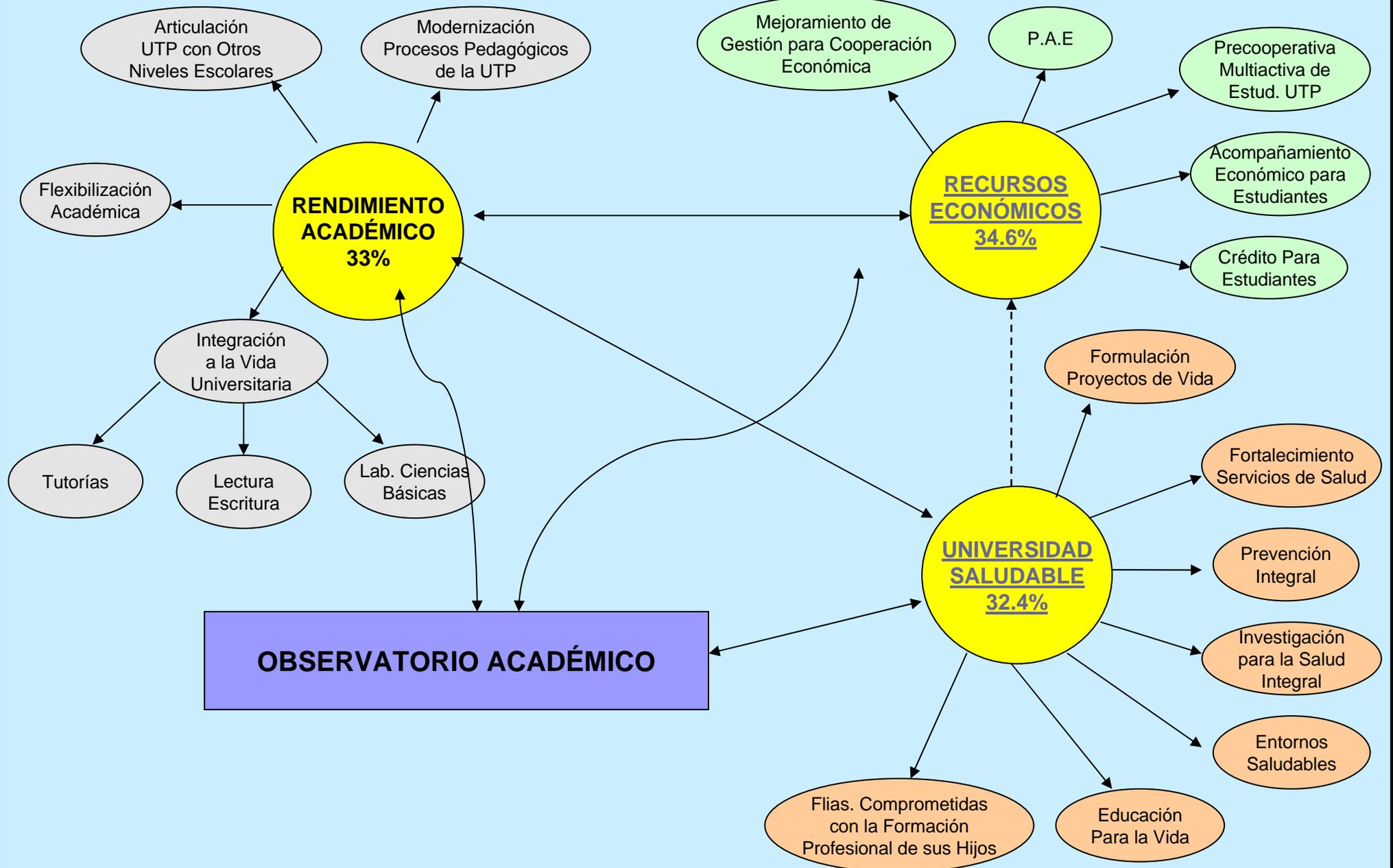
# VI Conclusiones

- En el análisis exploratorio de datos de los estudiantes que desertaron entre enero de 2000 y diciembre de 2004 en los diferentes programas académicos de la UTP, se encontró lo siguiente:
- La deserción se da en un 62% para los estudiantes que tienen como máximo 19 años de edad, ello indica que el estudiante no tiene la madurez que requiere un ambiente intelectual tan complejo, como es la universidad y aun no ha terminado el proceso de sedimentación de su personalidad, esto finalmente, influye para que termine fuera de ella.
- El primer año de carrera presenta una deserción del 80.3%, esto señala la importancia de realizar un trabajo intensivo en la integración rápida del estudiante a la vida universitaria.
- Durante el período estudiado algunos programas académicos presentan una deserción bastante alta: Licenciatura en Matemáticas (67%), Facultad de Tecnologías (50%), Facultad de Bellas Artes (46%), Facultad de Ingeniería Mecánica (43%), Facultad nueva de Ingenierías (42%), y Facultad de Educación (40%). Hay diferencias en la antigüedad de los programas, aún así durante el período objeto de investigación, programas creados recientemente como: Licenciatura en Pedagogía Infantil presenta una deserción del 31% menor a la de otro programa nuevo como es Ingeniería Física, deserción 52%. Por otra parte programas con más tiempo como: Administración del Medio Ambiente presentó en el período una deserción del (32%) y Licenciatura en Música (52%). ([ver otras conclusiones](#))

# VII. Alternativas de Solución

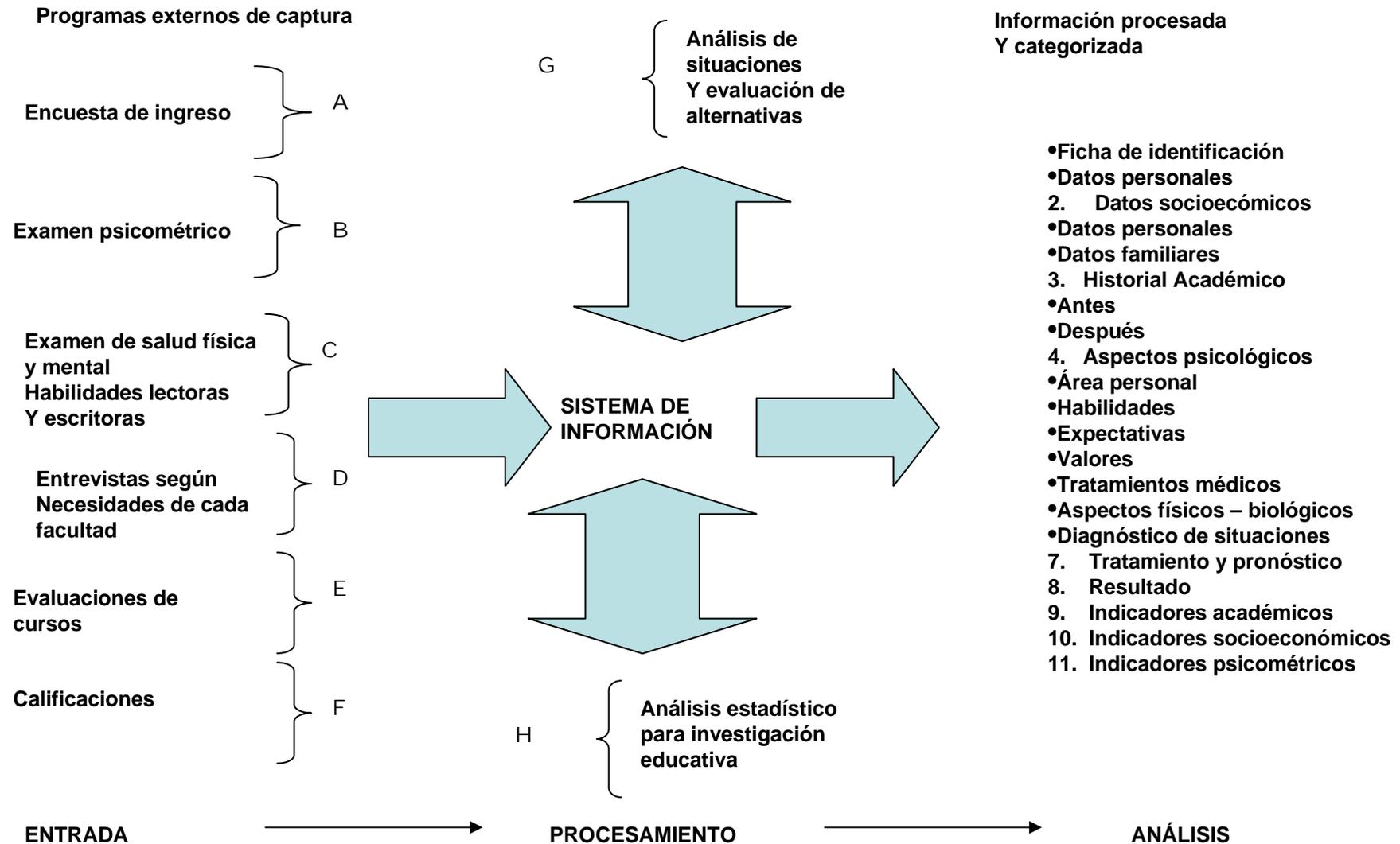


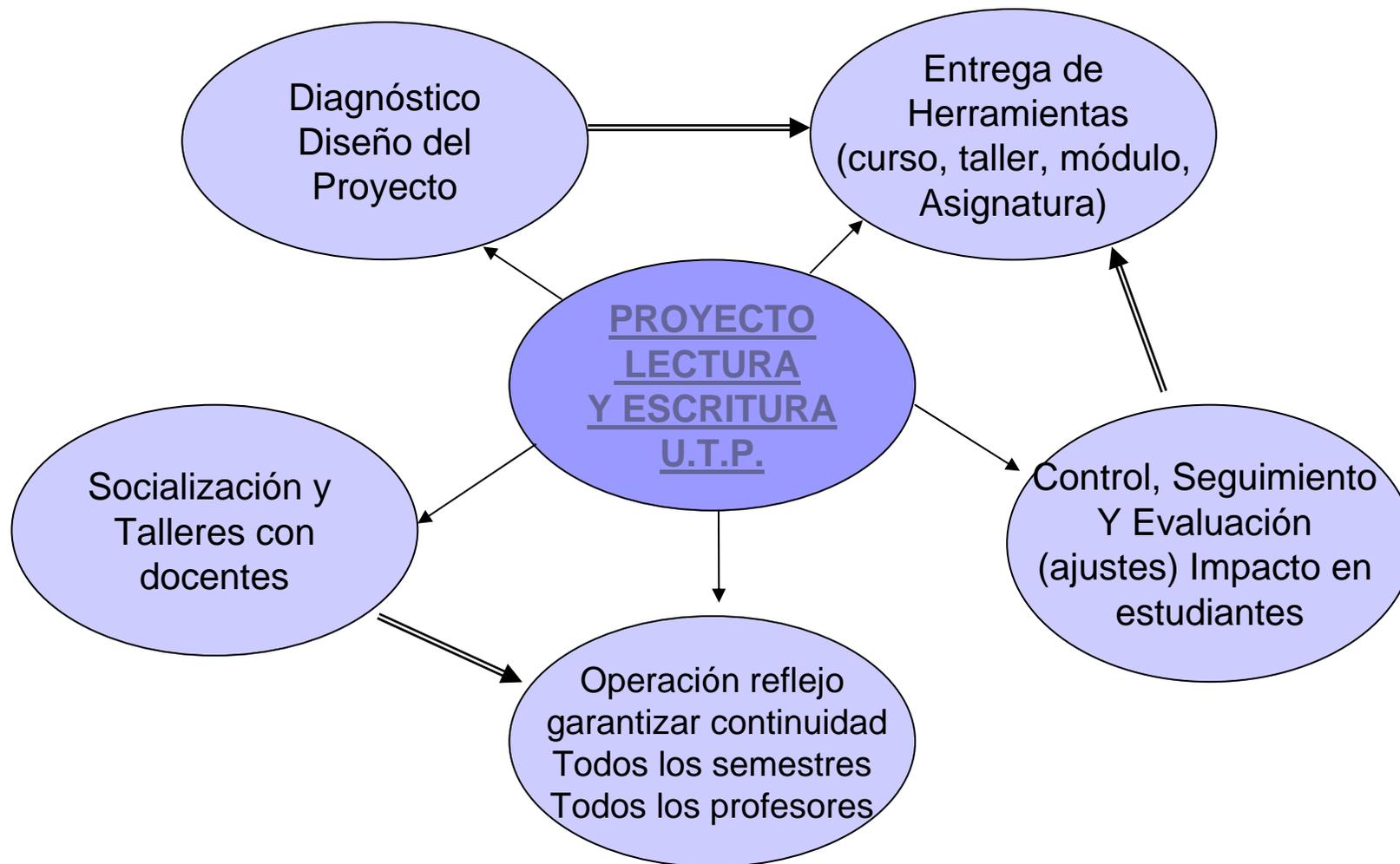
# GERENCIA DEL PROGRAMA - MITIGACION DE LA DESERCIÓN



# Soporte fundamental del proyecto

## Modelo de sistema de información para el Observatorio Académico





**A nivel institucional es escaso encontrar una reunión de comités curriculares, donde no se diga que una de las grandes dificultades de los estudiantes, es su expresión escrita, y por ende su comprensión lectoral**

La educación debe ser en equipo: el estudiante, el docente y los padres de familia.

Cuando el estudiante termina su carrera el triunfo es del equipo y si deserta es derrota para el equipo.

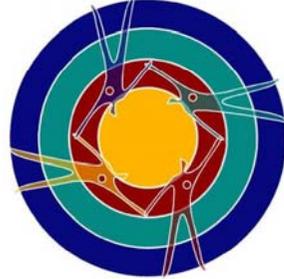
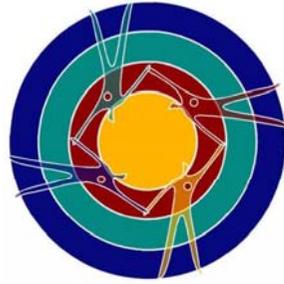
El capitán del equipo es el docente, pues es quien más sabe de educación. El es el llamado a llevar el equipo a la gloria y no a la derrota.



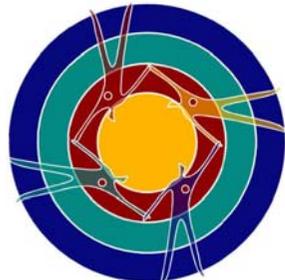
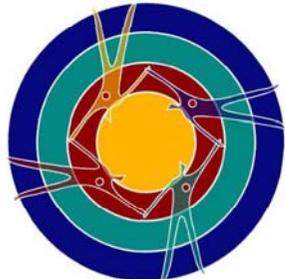


# Deserción un reto de todos!

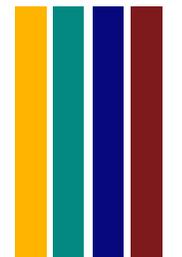
Por su atención. Gracias

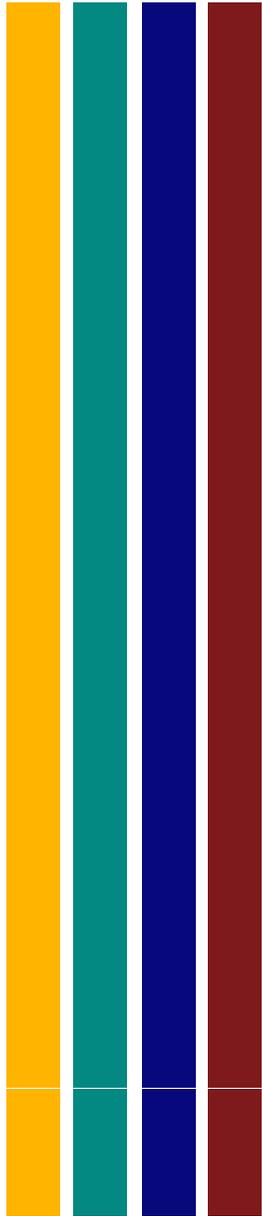


# Dirección de Desarrollo Humano - Bienestar Universitario

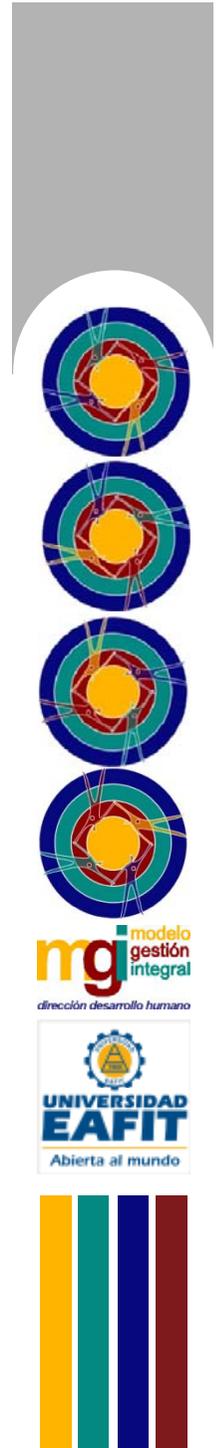


**mgj** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano



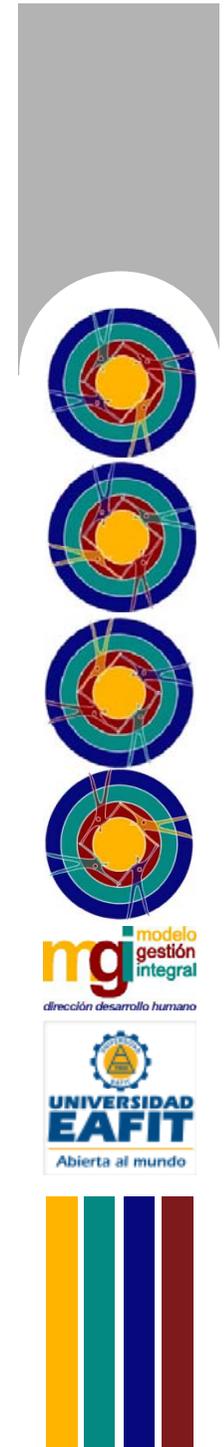


nuestro  
marco de referencia



# misión institucional

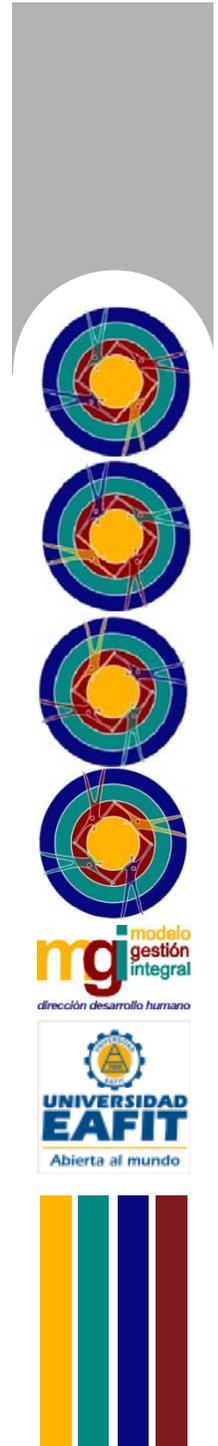
La Universidad EAFIT tiene la Misión de contribuir al progreso social, científico y cultural del país, mediante el desarrollo de programas de pregrado y de posgrado – en un ambiente de pluralismo ideológico y de excelencia académica – para la formación de personas competentes internacionalmente, y con la realización de procesos de investigación científica y aplicada, en interacción permanente con los sectores empresarial, gubernamental y académico.



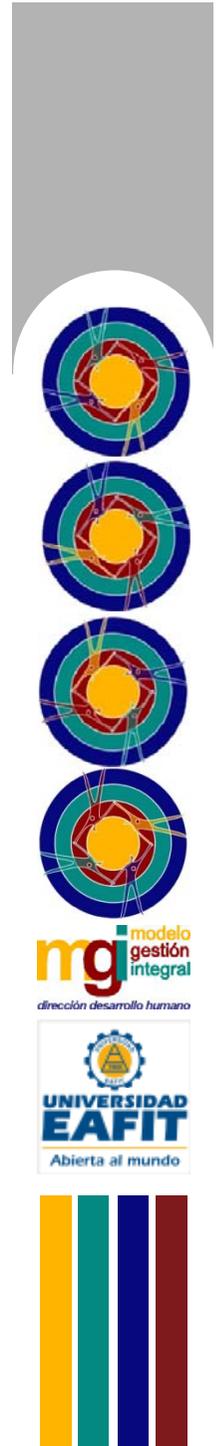
# visión institucional

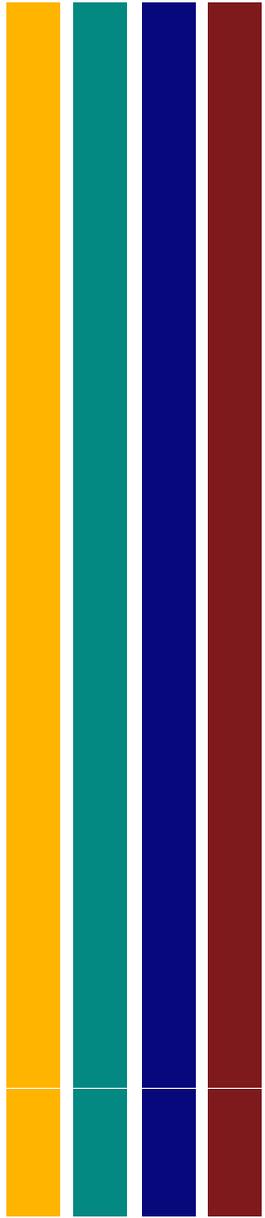
La Universidad **EAFIT**, inspirada en los más altos valores espirituales, en el respeto de la dignidad del ser humano y consciente de su responsabilidad social, aspira a ser reconocida nacional e internacionalmente, por sus logros académicos e investigativos y porque:

- Tendrá una cultura institucional abierta y democrática y un ambiente que promoverá la formación integral de sus alumnos, donde es posible vivir la diferencia y las manifestaciones culturales comparten espacio con la tarea de aprender, donde predomina el debate académico, se contrastan las ideas dentro del respeto por las opiniones de los demás, y se estimula la creatividad y la productividad de todos los miembros de la comunidad.
- Desarrollará la capacidad intelectual de sus alumnos y profesores en todos los programas académicos, con la investigación como soporte básico.
- Utilizará tecnologías avanzadas y un modelo pedagógico centrado en el estudiante.
- Mantendrá vínculos con otras instituciones educativas, nacionales e internacionales, para continuar el mejoramiento de sus profesores y de sus programas.
- Contribuirá al progreso de la Nación con programas innovativos de investigación y profesionales con formación académica respaldada en los valores fundamentales de la persona y en especial en el respeto a la democracia y a la libre iniciativa privada.
- Dispondrá de una administración académica, en la cual todo el talento humano, y todos los recursos de la institución estén comprometidos en el logro de sus objetivos.

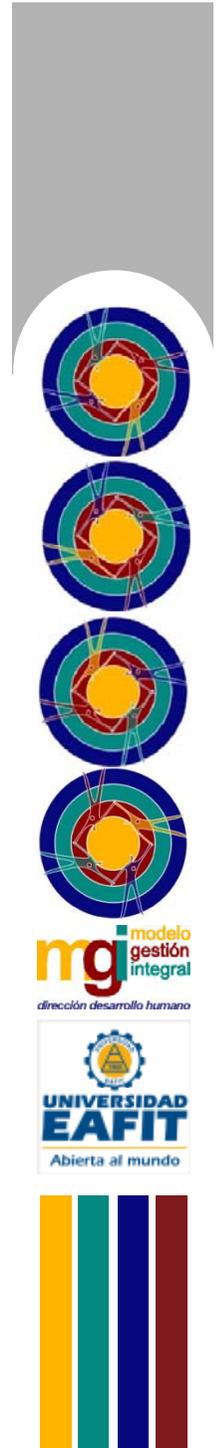


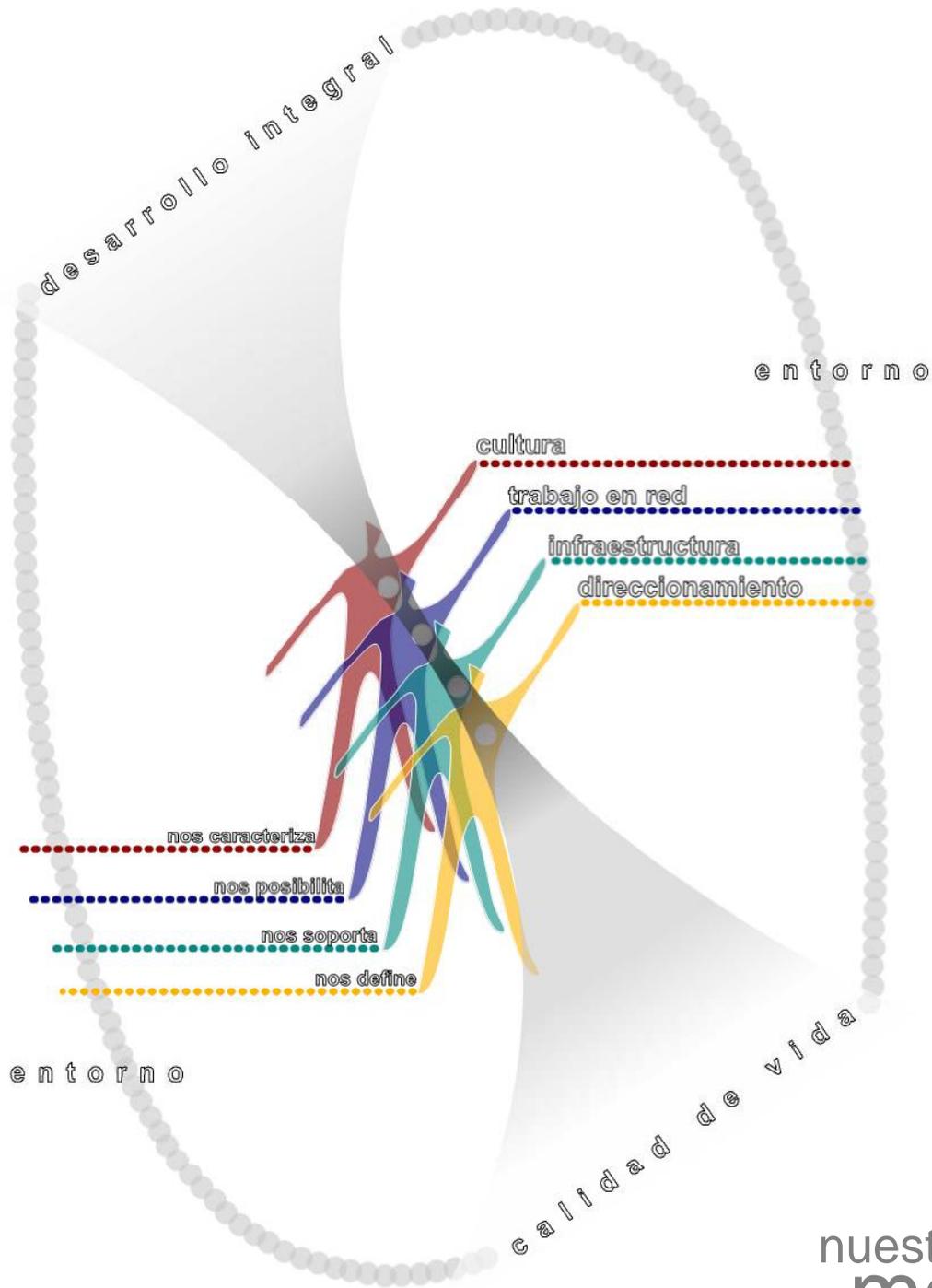
# los procesos institucionales



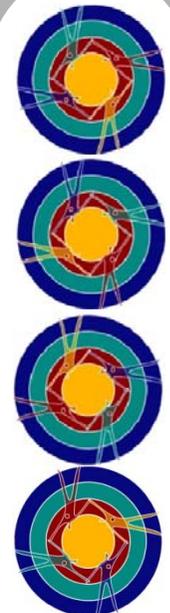


# nuestro modelo de gestión

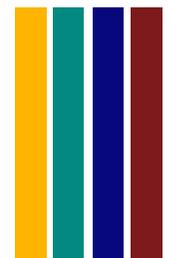




definición de componentes



**mgj** modelo gestión integral  
dirección desarrollo humano



nuestro  
modelo de gestión

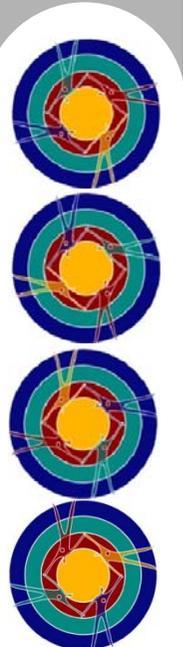


# nuestro modelo de gestión

entorno

entorno

# componentes



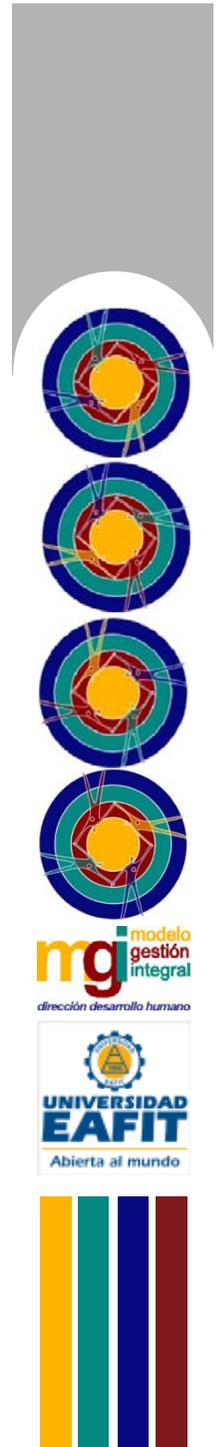
**mgj** modelo  
gestión  
integral  
*dirección desarrollo humano*



# nuestro modelo de gestión

Ambiente conformado por circunstancias, personas o cosas que rodean y afectan a quienes habitan en él, caracterizado por unas reglas y parámetros determinados. Para el caso específico del Bienestar Universitario, se debe tener en cuenta, entre otros, los siguientes elementos: aspectos legales, ciudad, país, globalización, empresas e instituciones.

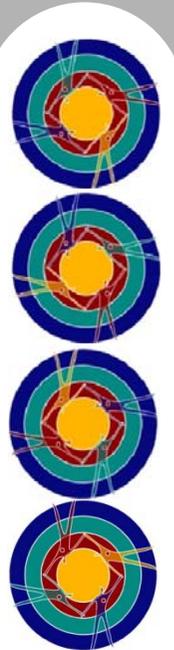
# entorno



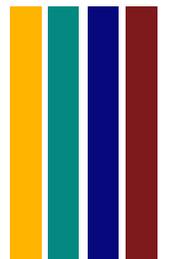


nuestro  
modelo de gestión

componentes



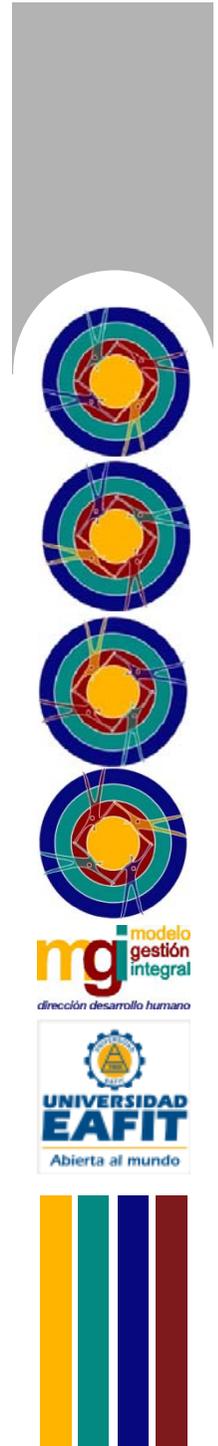
**mgj** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano



# nuestro modelo de gestión

Evolución de las diferentes dimensiones que constituyen el ser humano.

# desarrollo integral

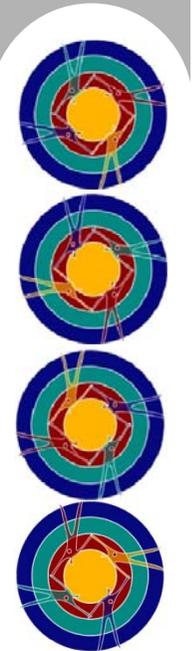




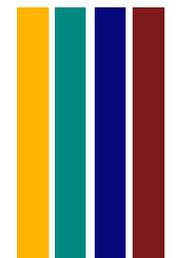
# nuestro modelo de gestión



# componentes



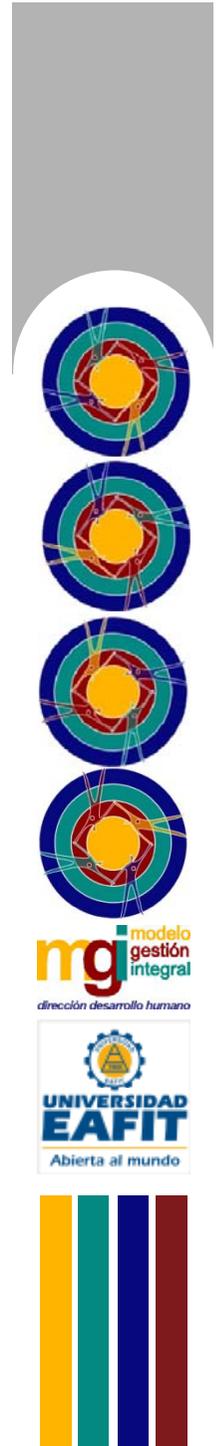
**mgj** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano

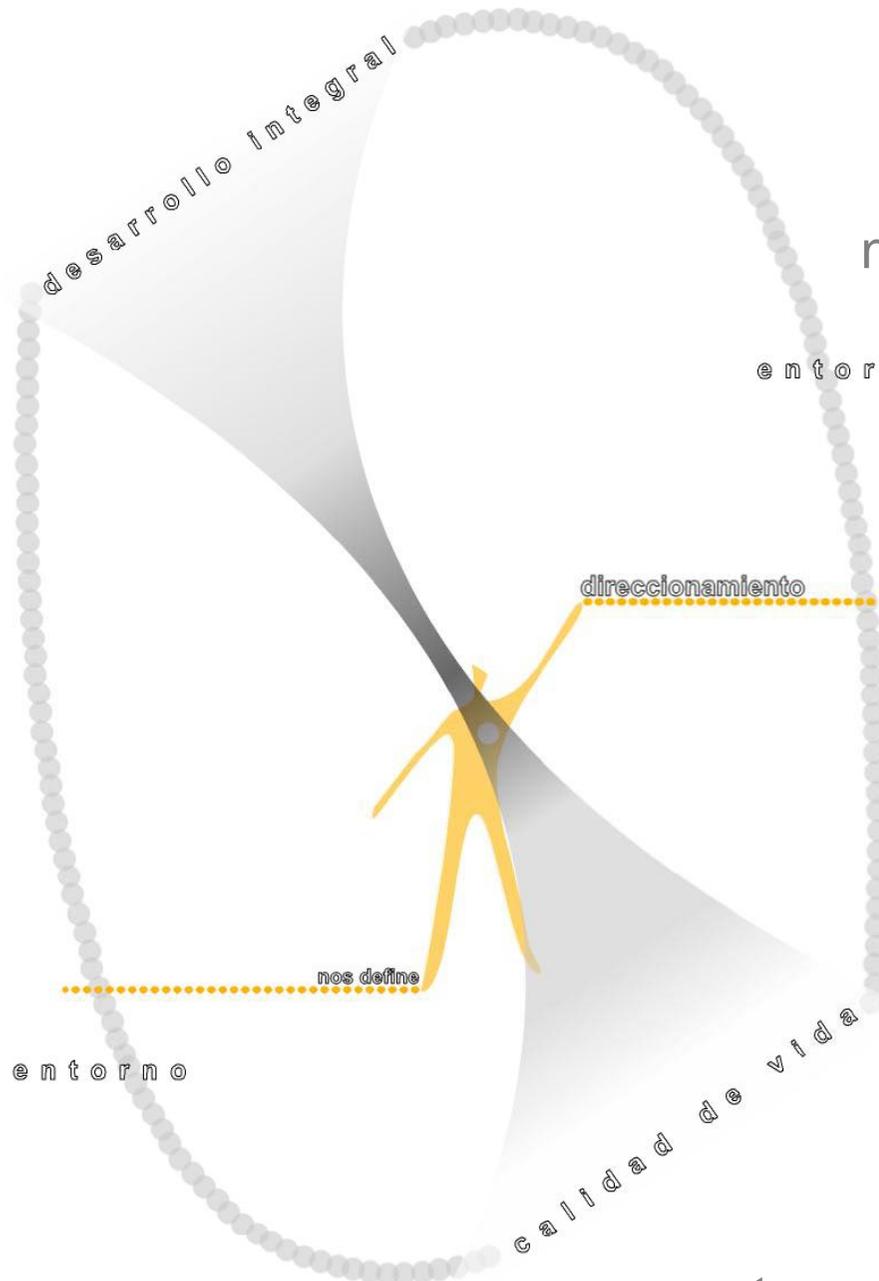


# nuestro modelo de gestión

El Bienestar Universitario propicia la satisfacción de necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona y a la realización de sus múltiples dimensiones.

# calidad de vida



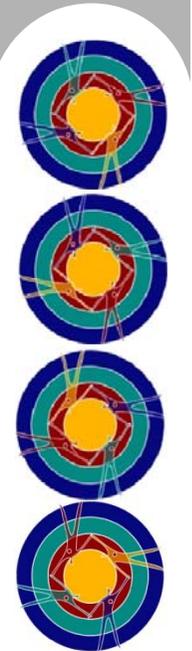


# nuestro modelo de gestión

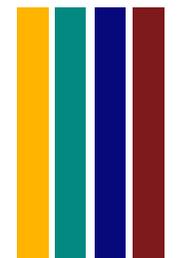
entorno

entorno

# componentes



**mgj** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano

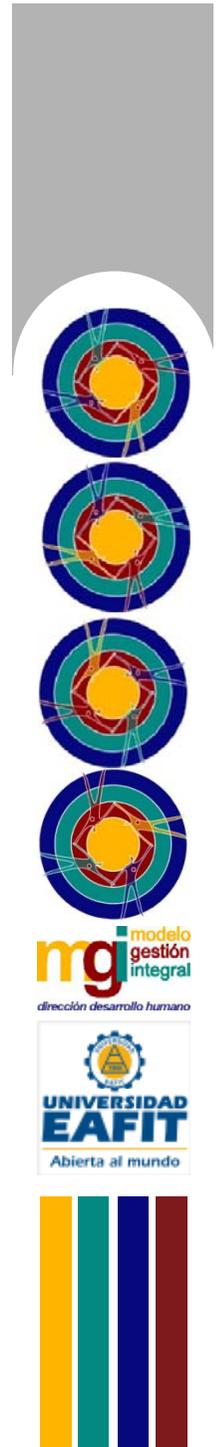


# nuestro modelo de gestión

En la Universidad EAFIT, el Bienestar Universitario está coordinado por la Dirección de Desarrollo Humano, y ofrece a la comunidad universitaria (estudiantes, empleados, egresados y familiares) programas de alcance múltiple que propician la evolución de las diferentes dimensiones que constituyen al ser humano.

En un ambiente pluralista, y de acuerdo con la Misión institucional, Bienestar Universitario promueve en la comunidad eafitense una cultura reflexiva, mediante programas que posibilitan en el participante hacerse responsable por el cuidado de su cuerpo, ligándolo a sus procesos psíquicos, al descubrimiento de sus habilidades estéticas, y al buen uso y aprovechamiento del tiempo libre. Así mismo, le brinda la oportunidad de poner en juego sus habilidades en diferentes órdenes, las cuales podrá proyectar posteriormente en los diversos núcleos que lo conforman como ser social: familia, trabajo, Estado, ocio... Todo ello se entiende como logros que no pueden darse por separado, sino que conviven en un solo y mismo propósito: contribuir al desarrollo del ser humano.

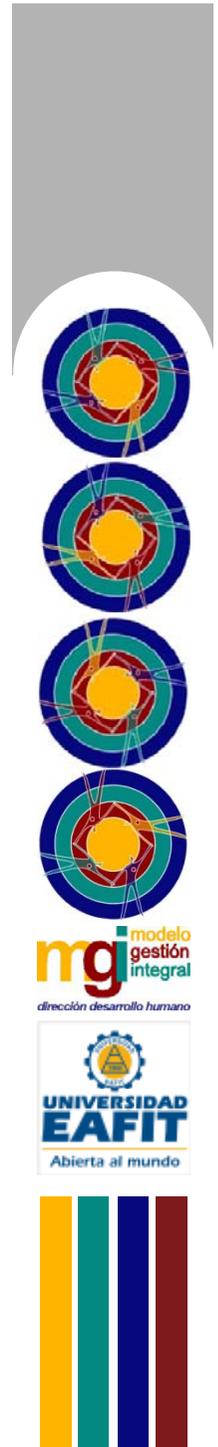
# nuestro direccionamiento



# nuestro modelo de gestión

No obstante, esta pretensión de contribuir al desarrollo del ser humano no puede ni siquiera pensarse sin que antes nos hagamos, desde el ámbito universitario, una pregunta fundamental: ¿qué clase de ser es el ser humano? Nos aventuramos con una respuesta simple: el ser humano es un ser biológico, el cual responde a ciertos comportamientos heredados ya sea por obra de la genética o por su desarrollo comportamental adquirido a lo largo de patrones que lo vinculan con su entorno. Sin embargo, lo humano no se limita a esa primera instancia, sino que hace un tránsito de lo biológico —instintual— a lo simbólico con su ingreso en el lenguaje, en la cadena significativa. Este ingreso es lo que permite reconocer propiamente un ser psicológico, y desde allí se gesta la tarea de nombrarlo, delimitarlo, y, de ser posible, intentar comprenderlo. Así mismo, y como todos los de su especie, el hombre se une a otros para constituir grupos con situaciones e intereses similares, de tal manera que pueda delimitar un territorio (sea éste geográfico, moral, económico, ético...) en el cual se comunica, crea, resuelve problemas, se preserva a sí mismo y a su entorno o realiza alianzas de intercambio. De ello se extrae la categoría de ser social, conformado por individuos reunidos por circunstancias propias y ajenas que se derivan de su historia y le permiten elegir cómo vivir y cómo construir el entorno en que deviene su existencia. Aquí aparece de nuevo el lenguaje, en consonancia con lo biológico y lo circunstancial, de tal forma que es posible el surgimiento de la cultura, al instaurar una serie de normas y límites que permiten el vínculo o lazo social, es decir, la posibilidad de vivir con otros, expresada en las leyes, normas y mandatos.

# nuestro direccionamiento

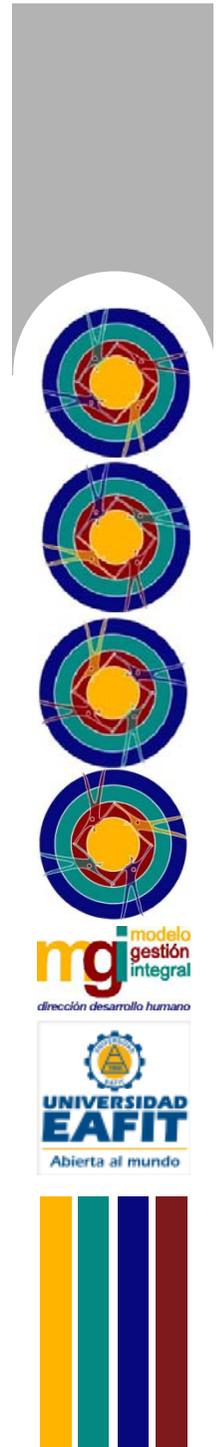


# nuestro modelo de gestión

La anterior es una respuesta rápida y simple, que da lugar a por lo menos tres (de las múltiples) categorías que definirían el ser del ser humano: un individuo bio-psico-social, dotado de cuerpo, deseo y lenguaje, con la habilidad de transformar su entorno y de transformarse, particularidades que tienen su punto de encuentro en el milenar ámbito de la educación.

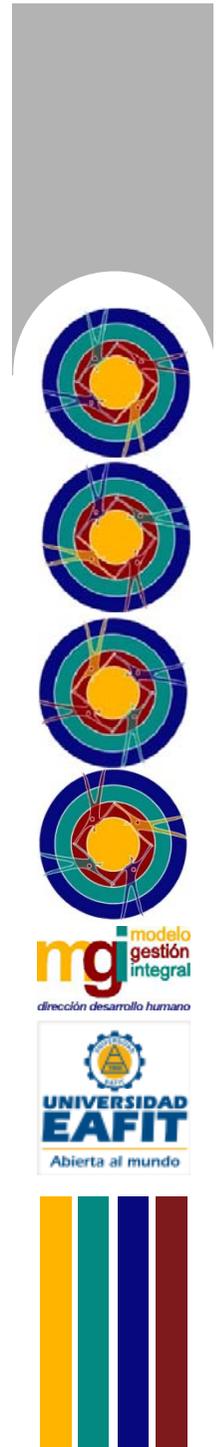
Ahora bien: el Bienestar Universitario de la Universidad EAFIT propone entender al ser humano como ese conjunto bio-psico-social puesto en el ámbito de la educación, y cuya realización se da no solo desde el aula (fundamental, indudablemente) sino en el interior de una comunidad que pueda ofrecer ciertos espacios competentes al Bienestar: el derecho cotidiano al disfrute del tiempo, de la atención, del espacio, de la tranquilidad, del medio ambiente, de la seguridad, de la salud y de la estética, goces indispensables para la formación del estudiante como ser bio-psico-social, como ser humano, último querer, en última instancia, de toda institución educativa.

# nuestro direccionamiento



# nuestra misión

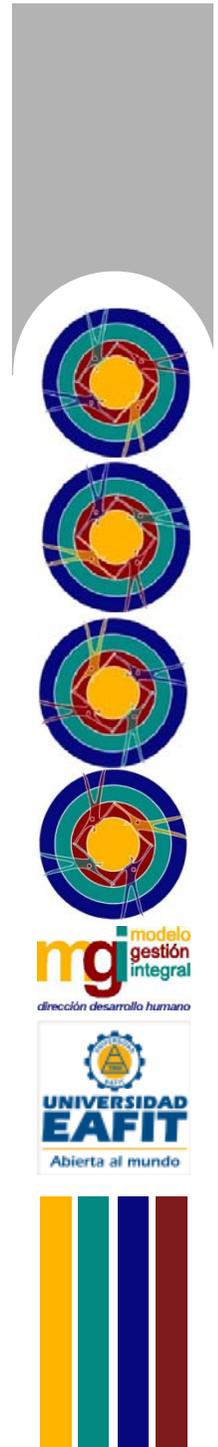
La Dirección de Desarrollo Humano de la Universidad EAFIT, está conformada por un grupo interdisciplinario que ofrece servicios para el bienestar de la comunidad universitaria, facilitando el desarrollo integral de la misma mediante programas orientados al mejoramiento de la calidad de vida del ser humano, en las diferentes dimensiones que lo componen, brindando una atención de calidad, enmarcada en el respeto, el compromiso y la oportunidad.



# nuestra VISIÓN

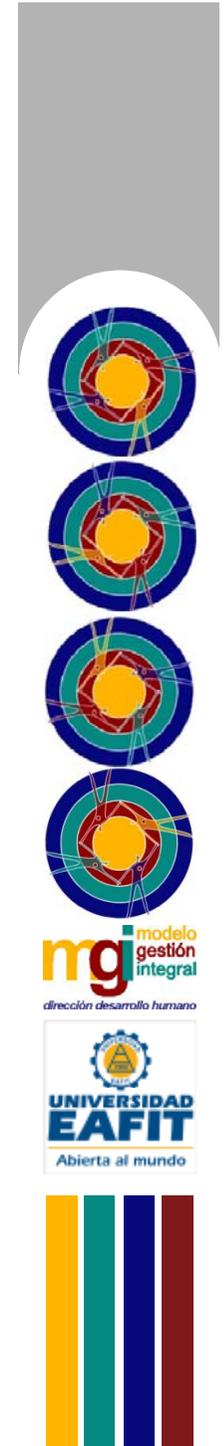
La Dirección de Desarrollo Humano de la Universidad EAFIT, será reconocida por la comunidad, debido a los logros en la aplicación del modelo de gestión integral de bienestar, mediante la interacción comunicativa entre los diferentes estamentos de la Institución, las acciones coherentes con las necesidades de las personas y la promoción del autocuidado, en una comunidad entendida como un tejido social responsable de sí mismo.

La gestión integral de bienestar se caracterizará por la ejecución eficiente de los recursos, el trabajo integrado de sus procesos y el ofrecimiento de servicios que sobresalen por su excelente calidad e innovación.



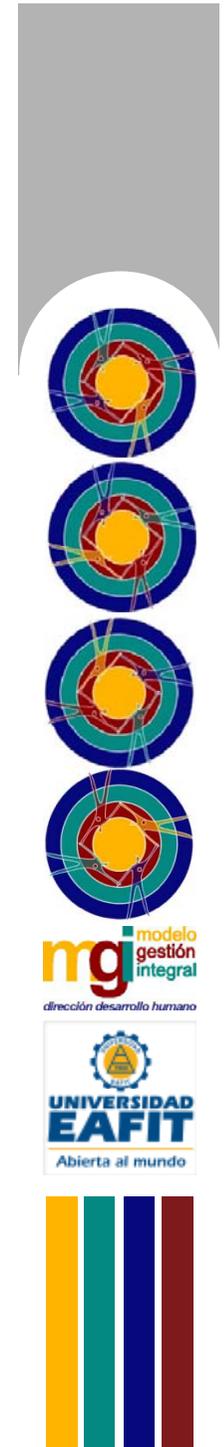
# nuestros principios

- **Integralidad.** Es la posibilidad de generar procesos que articulen y comprometan al individuo con los otros que hacen parte de las diferentes instancias de la comunidad universitaria, tras el logro de la eficacia en la prestación de servicios, la búsqueda de equidad y la generación de condiciones que posibiliten el desarrollo del Bienestar y su proyección a la sociedad.
- **Sentido comunitario.** Hace alusión al compromiso social, a la autonomía y al liderazgo de los individuos que conforman la Universidad, y se identifican con los valores que caracterizan el proyecto educativo institucional, con miras a un Bienestar Universitario de responsabilidad compartida.
- **Coherencia.** El grado de correspondencia entre la visión, la misión educativa de la Universidad y el quehacer diario del Bienestar universitario con el compromiso y el sentido de pertenencia de cada uno de los miembros de su comunidad.
- **Pertinencia.** Capacidad para responder a las necesidades del medio, logrando el mejoramiento de la calidad de vida de las personas que hacen parte y se comprometen en la búsqueda del bienestar institucional.



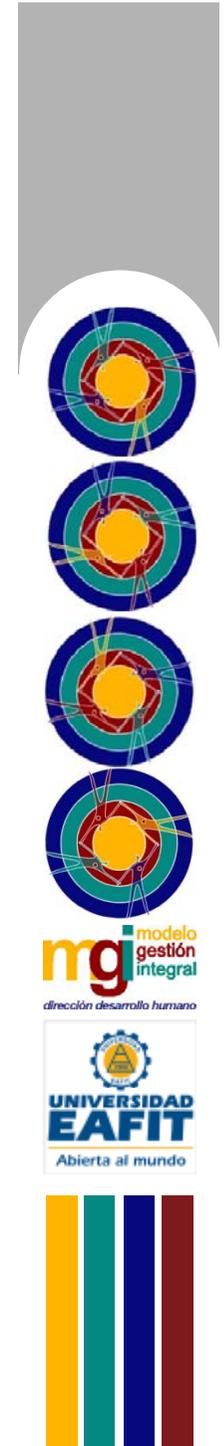
# nuestros valores

- **Universalidad.** Hace referencia a un mundo sin fronteras, multicultural, en el cual el conocimiento es de todos y la búsqueda del saber rebasa el ámbito geográfico regional y nacional para hacerse internacional.
- **Equidad.** Corresponde a un modelo vincular en el cual convergen los deseos y el ánimo de hacer de la Universidad una cultura justa, ética, en la cual opere un espíritu colaborativo, solidario en la búsqueda del bienestar individual y social, y ostensible por la calidad de sus programas, procesos y servicios enmarcados dentro de las políticas institucionales.
- **Transparencia.** Capacidad para explicitar con claridad los procesos y los logros obtenidos en la gestión, de tal forma que sean comprendidos y vislumbrados por la sociedad con la cual está comprometida la Universidad.
- **Respeto por la diferencia y por la diversidad.** Relaciona los conceptos de cultura y universidad, como un espacio comunicativo en el cual la diversidad de historias y experiencias de vida de sus individuos, enriquecen los lazos sociales y potencializan el desarrollo humano integral.



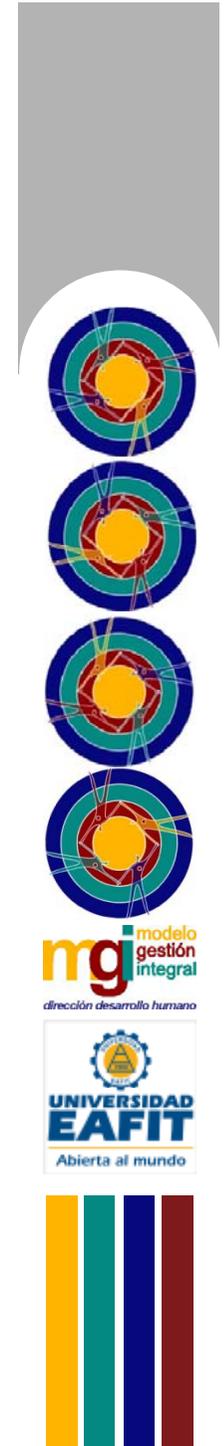
# nuestras políticas

- Dentro de los principios éticos y humanísticos de la Universidad, la salud es la expresión fundamental de una cultura de vida y su esencial dignidad. Las expresiones de vida universitaria deben orientarse hacia el cuidado, prevención, conservación y recuperación de la salud.
- Propender por el mejoramiento continuo del clima organizacional y universitario en los sistemas de relación que surgen en el interior de la Institución entre todos los miembros, y de éstos mismos con la Institución.
- La promoción de una mejor calidad de vida de sus empleados para el desarrollo de sus potencialidades y contribución a su formación personal y profesional y, a su vez, se sientan prestando un mejor servicio dentro de la comunidad. Esta promoción estará enmarcada dentro de las políticas de la institución.
- Propiciar las condiciones esenciales para la práctica del deporte y la recreación en toda su diversidad, así como el buen uso y aprovechamiento del tiempo libre.
- El fomento de las diversas manifestaciones culturales mediante la sensibilidad a las artes, el cultivo de los talentos personales y el desarrollo de aficiones y aptitudes.
- El despliegue de valores entre los miembros de la comunidad, formando hábitos de convivencia y de estudio, llevando al reconocimiento del otro y al respeto por las opiniones y la diferencia, así como a la formación de actitudes de solidaridad.



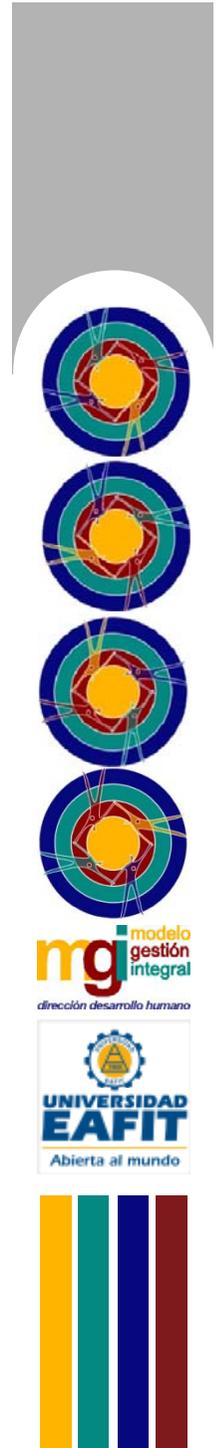
# nuestras políticas

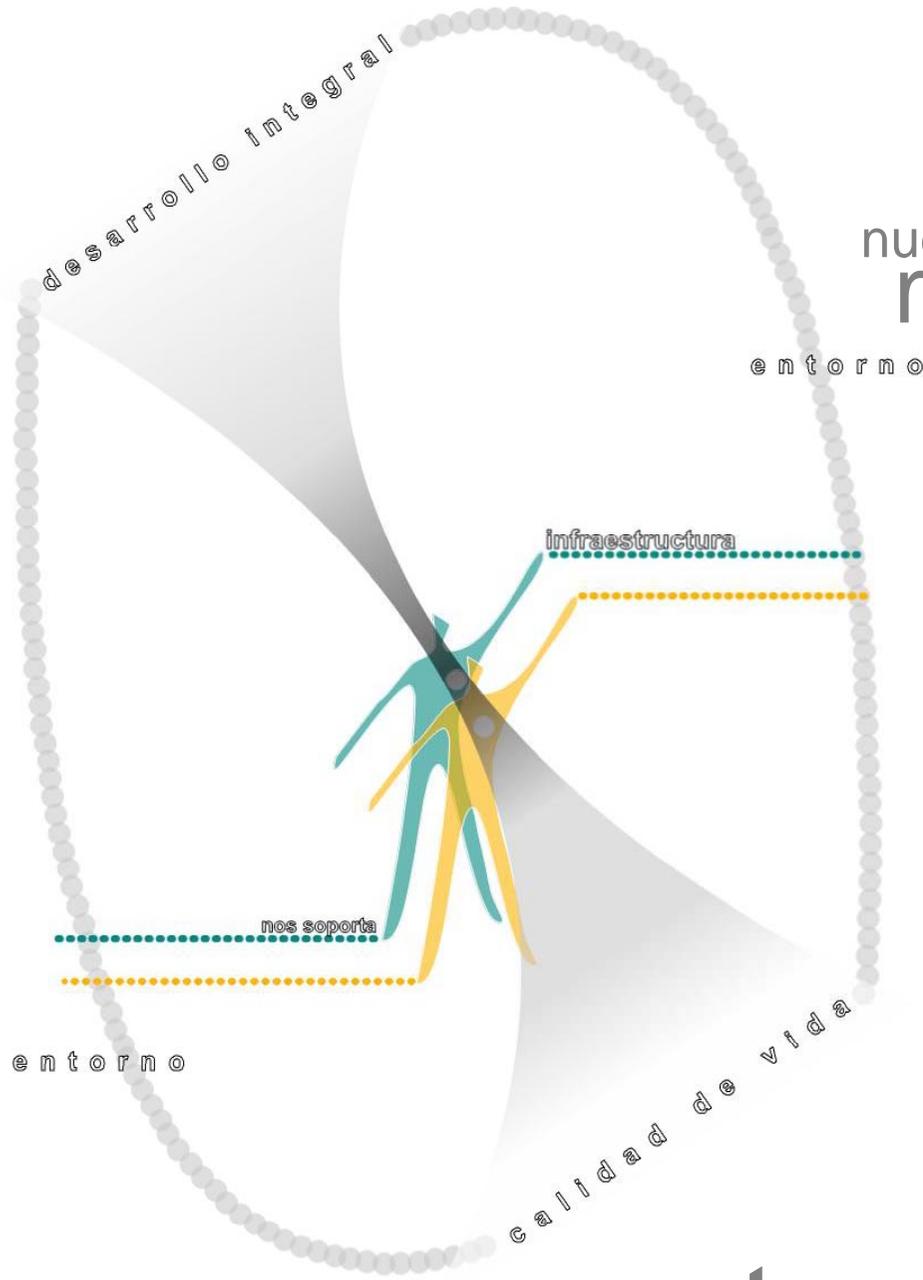
- La creación de equipos de trabajo interdisciplinarios responsables del Bienestar Universitario, buscando los medios eficientes y eficaces para que cada una de las personas encuentre espacios de formación integral, que a su vez estén integrados con las acciones que se desarrollan en la academia.
- El Bienestar universitario debe ser una construcción social permanente en la Institución, lo cual implica una integración entre estudiantes, profesores, empleados y programas, procurando una cohesión entre la Visión, la Misión y los propósitos institucionales.
- La salud psíquica estará orientada a una reflexión permanente sobre la vida universitaria constituida por lo académico, lo interpersonal y lo familiar, dando luces sobre los aspectos que están implicados en las vivencias personales y grupales, tanto de sus estudiantes como de sus empleados.
- El crecimiento espiritual debe orientarse al reconocimiento de la legítima libertad del otro, la observancia de sus deberes, y a la formación de valores para la convivencia, todo ello como elementos de búsqueda permanente del saber, del obrar y del ser.



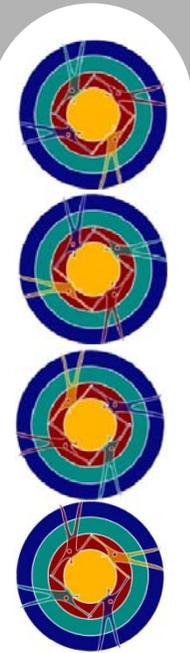
# nuestros objetivos estratégicos

- Promover la interacción entre los diferentes estamentos de la Universidad, mediante un trabajo de redes interdisciplinarias, con el propósito de que Bienestar Universitario sea una gestión articulada y compartida.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria, mediante programas y servicios que tengan en cuenta sus necesidades y preferencias.
- Promover el empoderamiento de las personas de la Dirección de Desarrollo Humano en la realización de sus responsabilidades, mediante el favorecimiento de las condiciones que lo propicien, para que adelanten procesos eficaces.

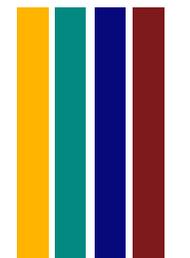




# nuestro modelo de gestión



**mgj** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano

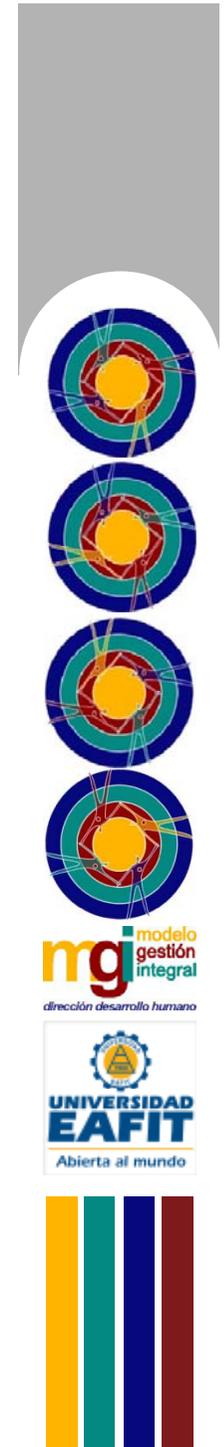


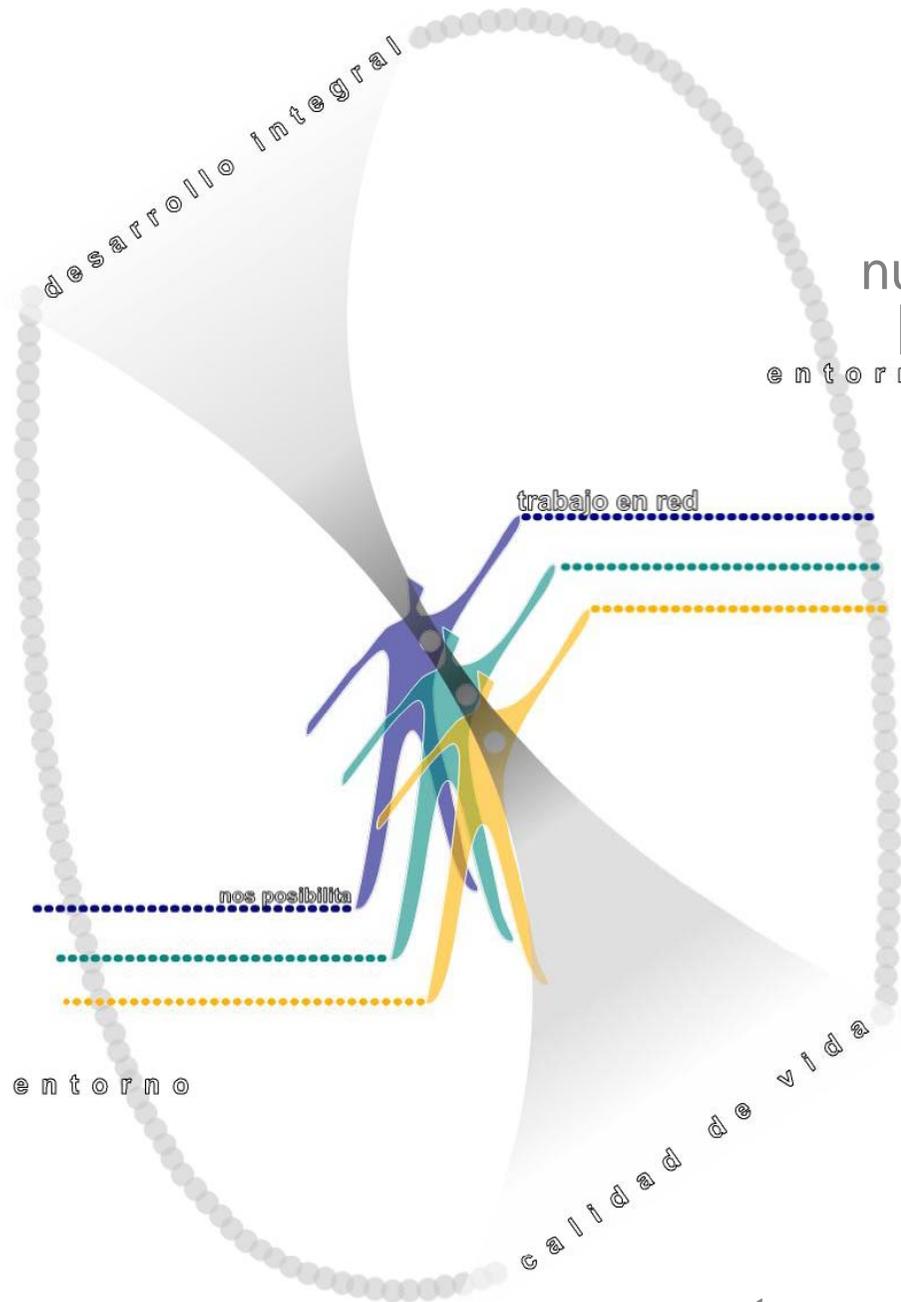
# componentes

# nuestro modelo de gestión

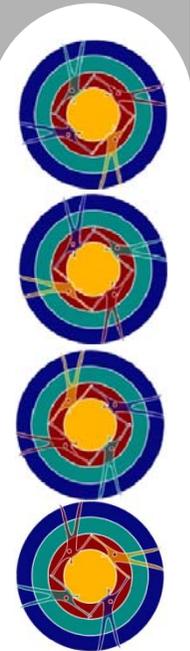
Elementos que hacen posible la gestión del Bienestar Universitario, a saber: modelo de procesos, talento humano, espacios físicos, recursos financieros, logísticos y tecnológicos.

# nuestra infraestructura

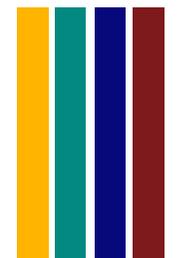




nuestro  
**modelo de gestión**  
 entorno



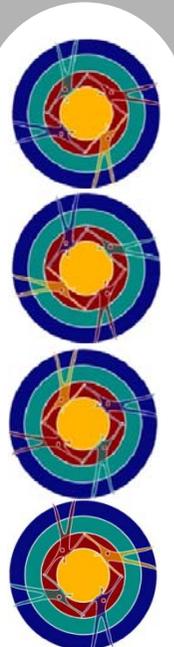
**mgj** modelo  
 gestión  
 integral  
 dirección desarrollo humano



**componentes**

# nuestro modelo de gestión

Forma de interrelacionar la gestión de la Dirección de Desarrollo Humano con los demás estamentos de la Institución, para adelantar las diferentes acciones del bienestar universitario.

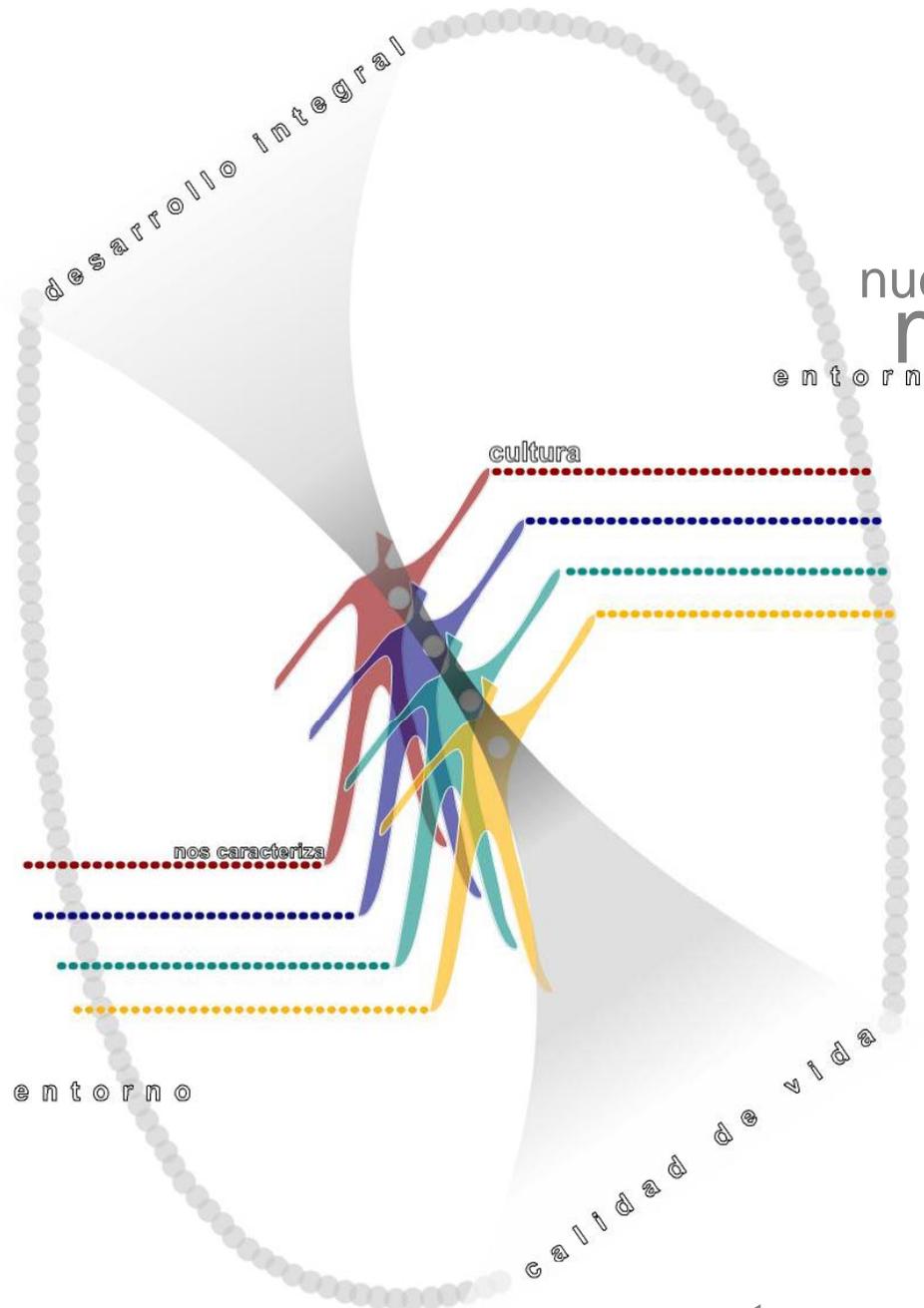


**mgj** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano

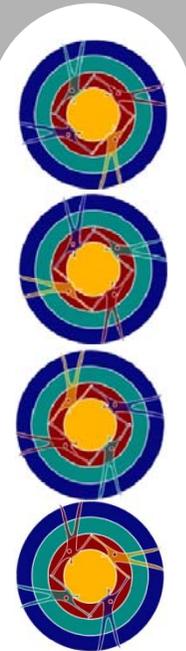


# nuestro trabajo en red

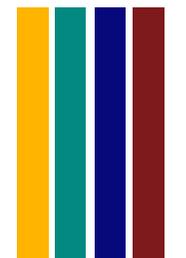




nuestro  
entorno  
modelo de gestión



**mgj** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano

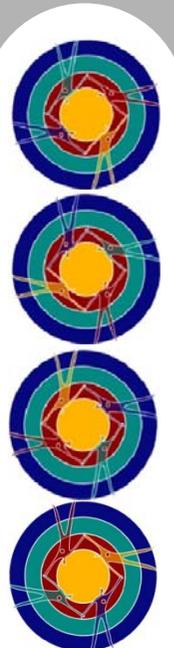


componentes

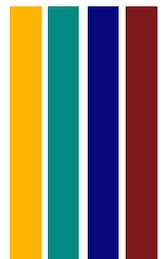
# nuestro modelo de gestión

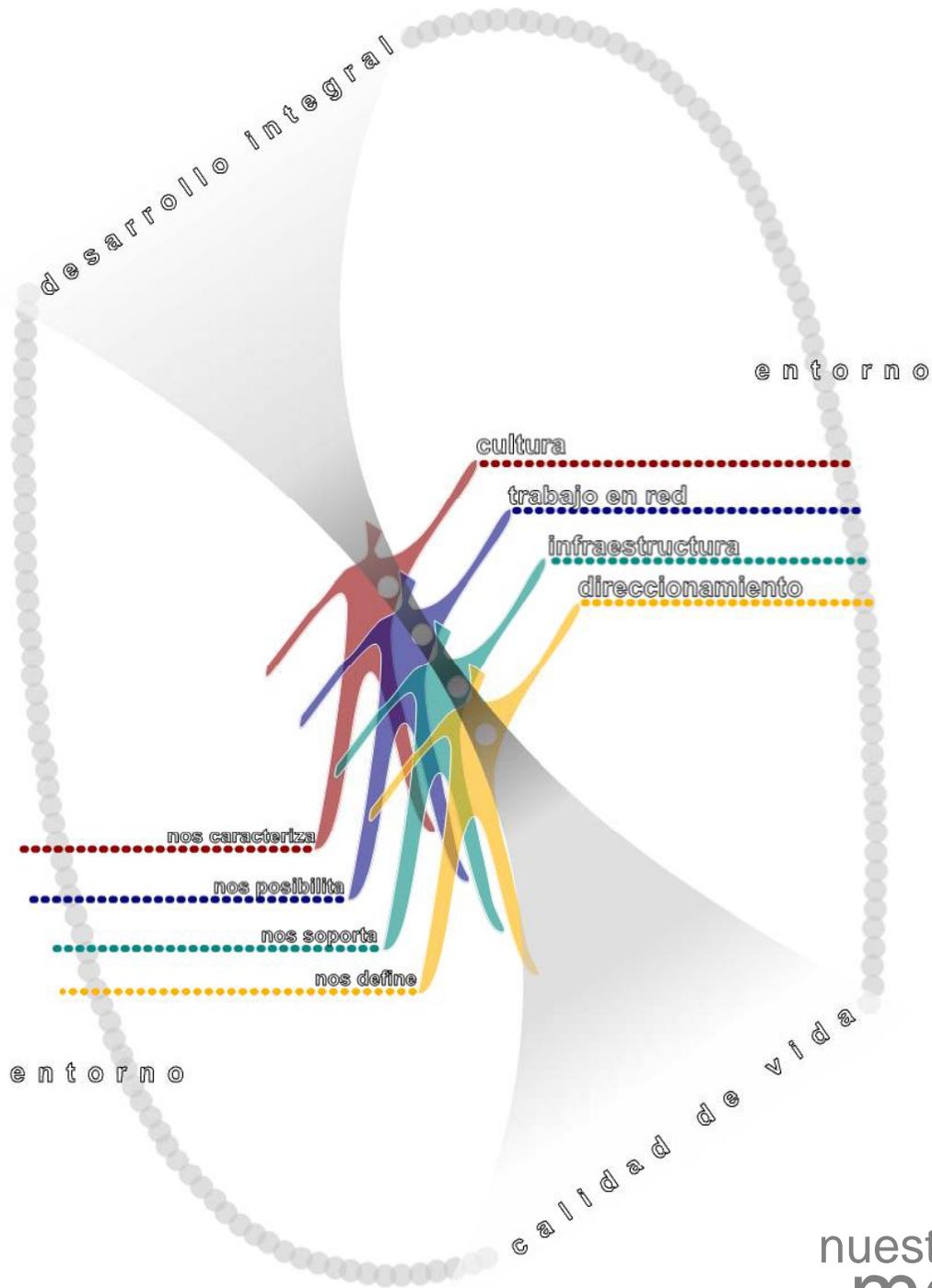
Modo de ser que integra principios, valores, representaciones y comportamientos que se pretenden sean compartidos por las personas que integran una Institución. De la cultura institucional también forman parte las políticas, reglamentos y normas que definen los derechos, las responsabilidades y los límites de cada uno de los sujetos que la componen.

# nuestra cultura

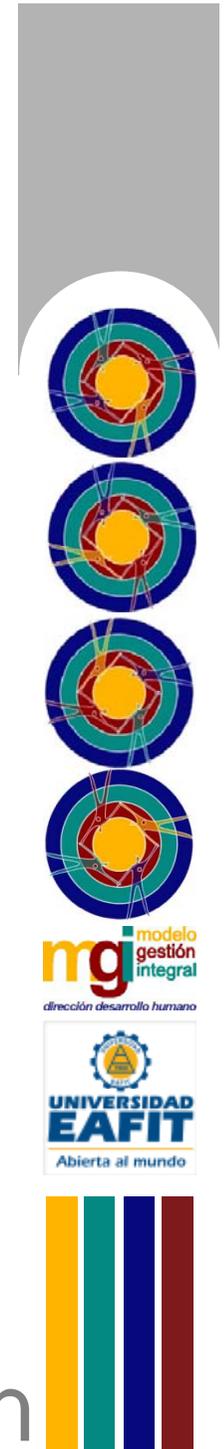


**mgj** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano





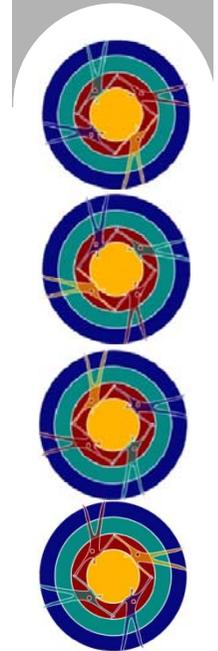
nuestro  
**modelo de gestión**



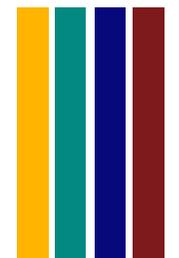


# Bienestar Universitario

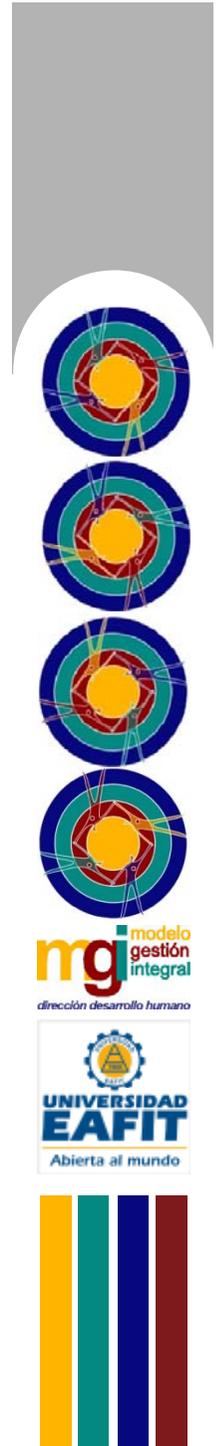
nuestras bases para el trabajo  
de la gestión por procesos



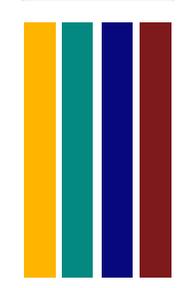
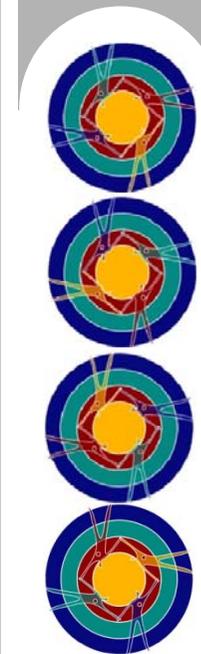
**mg** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano

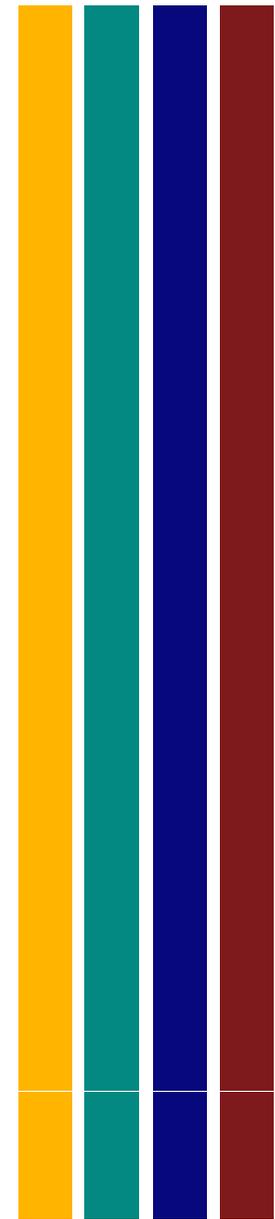


# los procesos institucionales

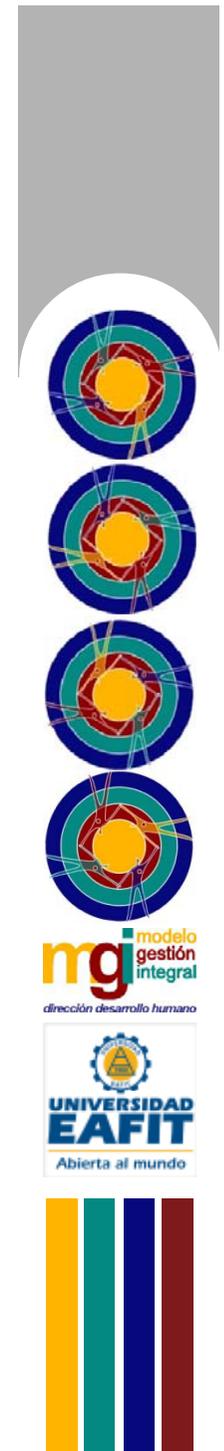


# MAPA DE PROCESOS DIRECCIÓN DE DESARROLLO HUMANO – BIENESTAR UNIVERSITARIO

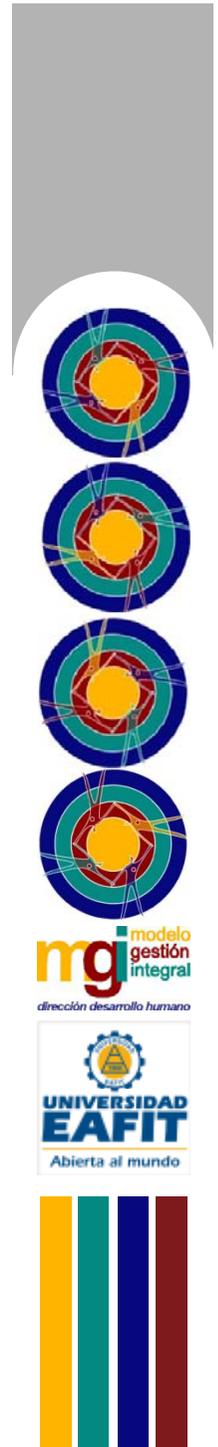




# nuestros procesos estratégicos



# planear la gestión de bienestar universitario



# finalidad

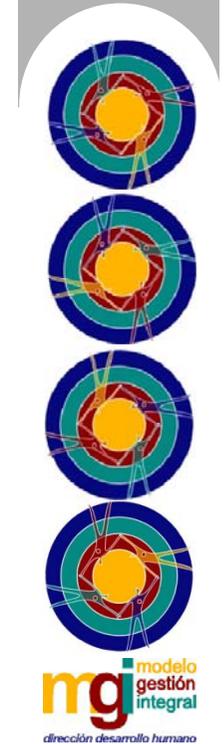
Definir el estado actual del bienestar universitario, determinar los objetivos y establecer cómo se lograrán.

# productos/servicios

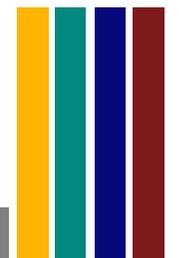
- Informe del estado actual del bienestar universitario
- Políticas definidas y divulgadas
- Estrategias de Bienestar Universitario
- Planes operativos
- Indicadores de gestión
- Manuales para el cálculo de los indicadores (Datascor)
- Divulgación del plan operativo
- Herramienta parametrizada para el reporte de avances e ingreso de retroalimentación (Planes de mejoramiento surgidos de Datascor e Isolución)

# clientes

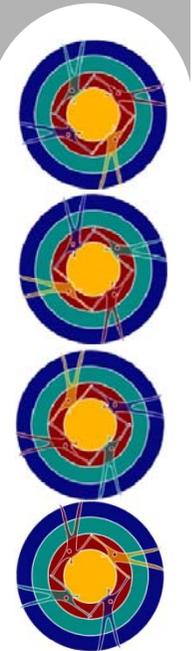
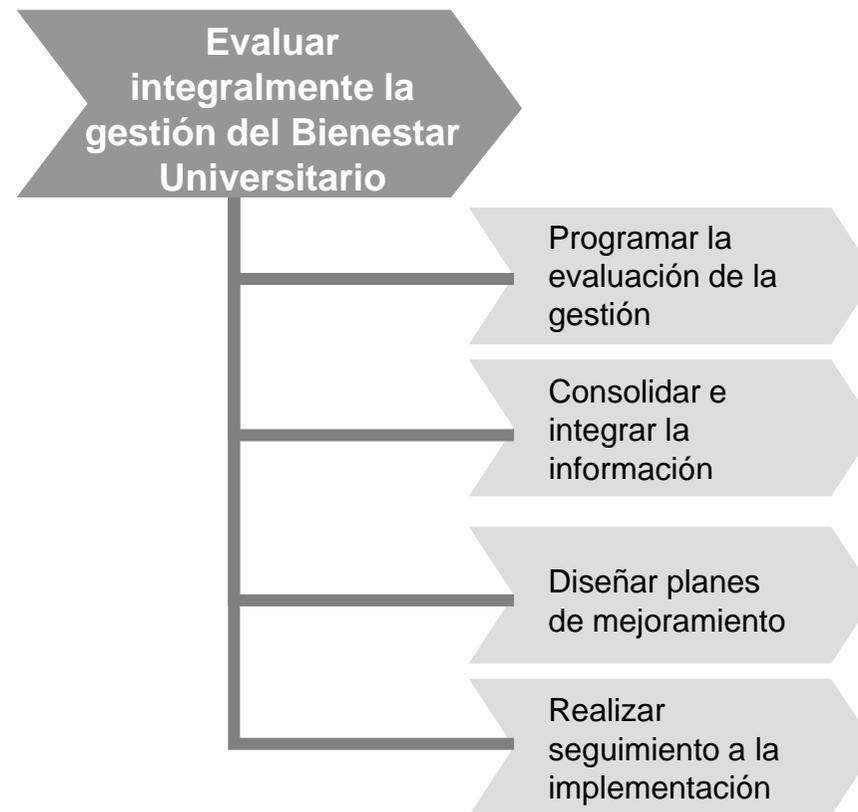
- Dirección de Desarrollo Humano
- Otras dependencias de la Universidad
- Comunidad universitaria
- Dirección de Planeación



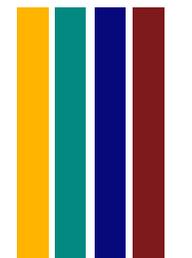
**mgj** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano



# evaluar integralmente la gestión del bienestar universitario



**mgj** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano



# finalidad

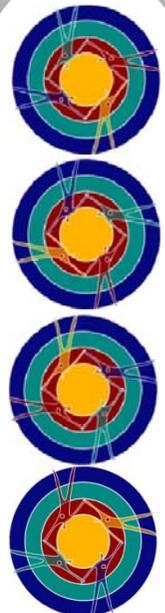
Evaluar los resultados de la gestión de la Dirección de Desarrollo Humano, con el fin de determinar las desviaciones y establecer medidas de mejoramiento; identificar aspectos exitosos, establecer lecciones aprendidas y dar reconocimiento.

# productos/servicios

- Instrumento de evaluación parametrizado, con alcances y públicos identificados.
- Programa de evaluación.
- Definición de la metodología de evaluación a aplicar.
- Documento con toda la información proveniente de evaluaciones consolidadas (debe identificar aspectos positivos destacados, aspectos por mejorar y aspectos que valga la pena compartir como lecciones aprendidas).
- Planes de mejoramiento: definición de las acciones de mejoramiento y los responsables de ejecutarlas.
- Herramienta parametrizada para reportar avances y dar retroalimentación.
- Programación de sesiones de lecciones aprendidas.
- Informe de seguimiento a planes de mejoramiento: que contengan, entre otras, las acciones correctivas frente a las desviaciones presentadas.
- Identificación de posibles lecciones aprendidas.
- Identificación de esfuerzos dignos de reconocimiento.

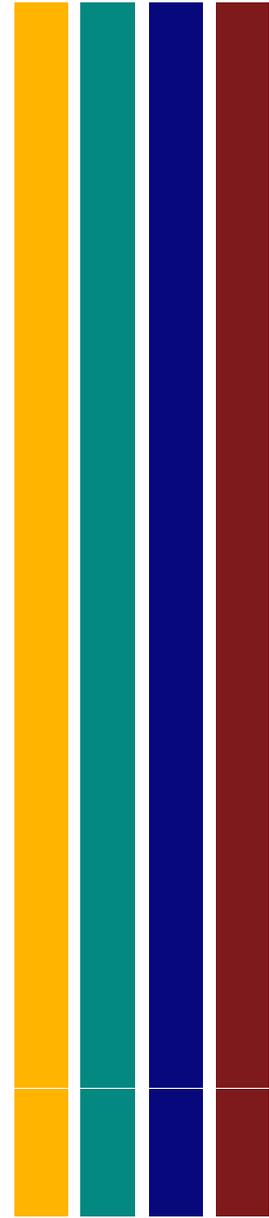
# clientes

- Dirección de Desarrollo Humano
- Otras dependencias de la Universidad.
- Responsable gerencial de cada Proceso.

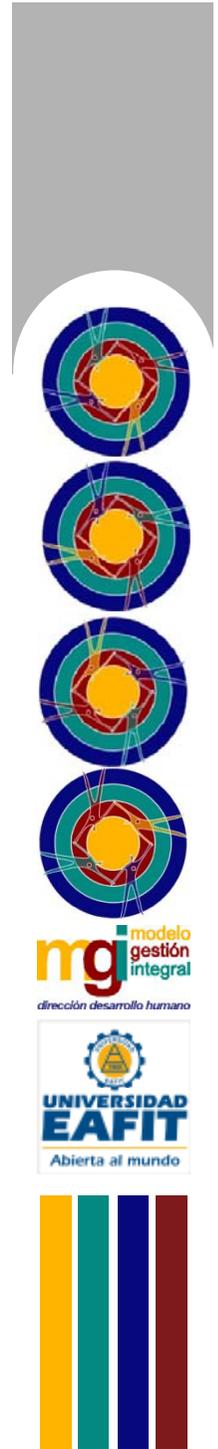


**mgj** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano

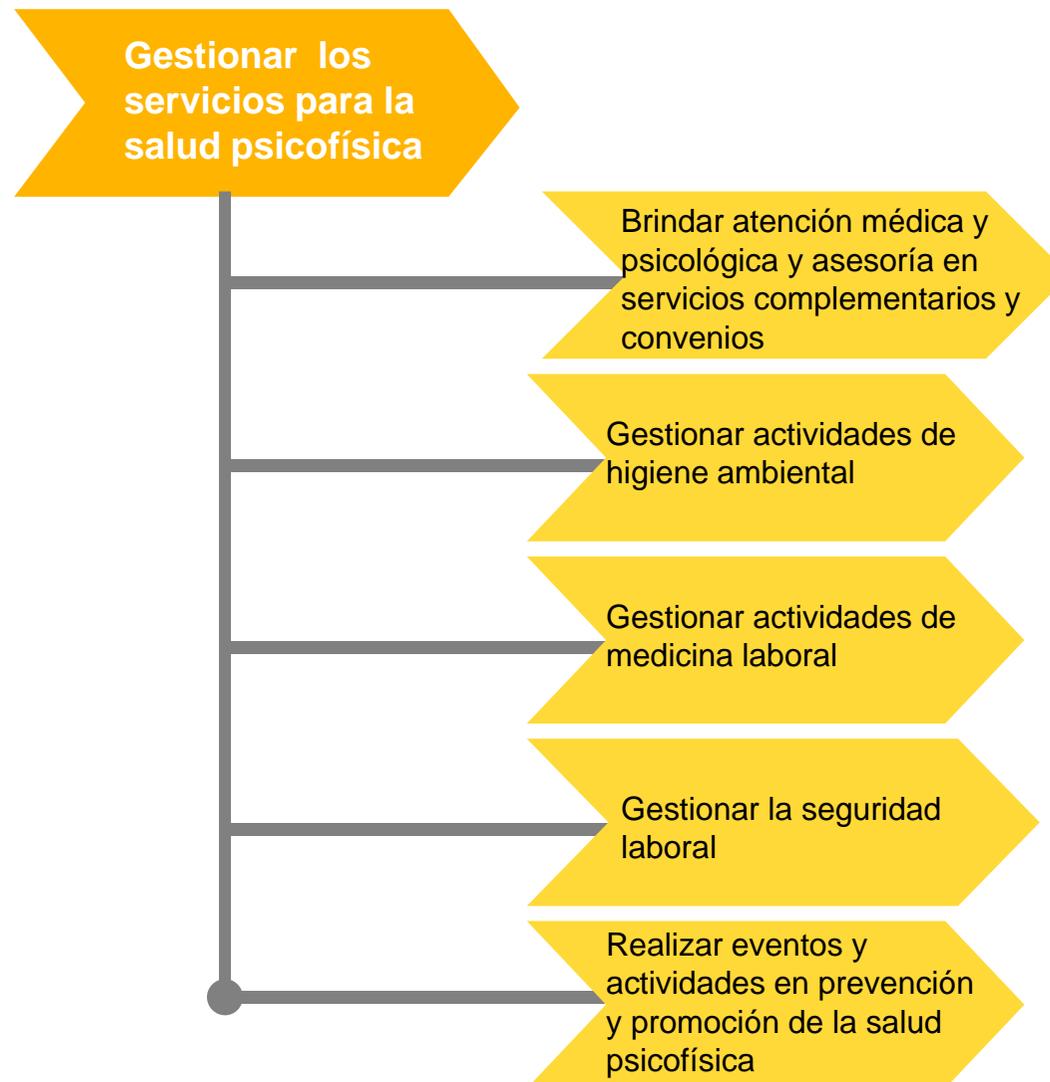




nuestros  
procesos esenciales



# gestionar los servicios para la salud psicofísica



# finalidad

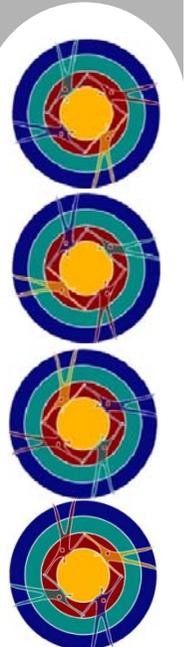
Atender las necesidades de salud psicofísica para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria.

# productos / servicios

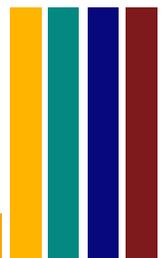
- Plan Operativo.
- Diferentes tipos de consulta.
- Programas de medicina del trabajo y seguridad e higiene laboral.
- Actividades de promoción de la salud.
- Actividades de prevención de la enfermedad.
- Planes de mejoramiento.

# clientes

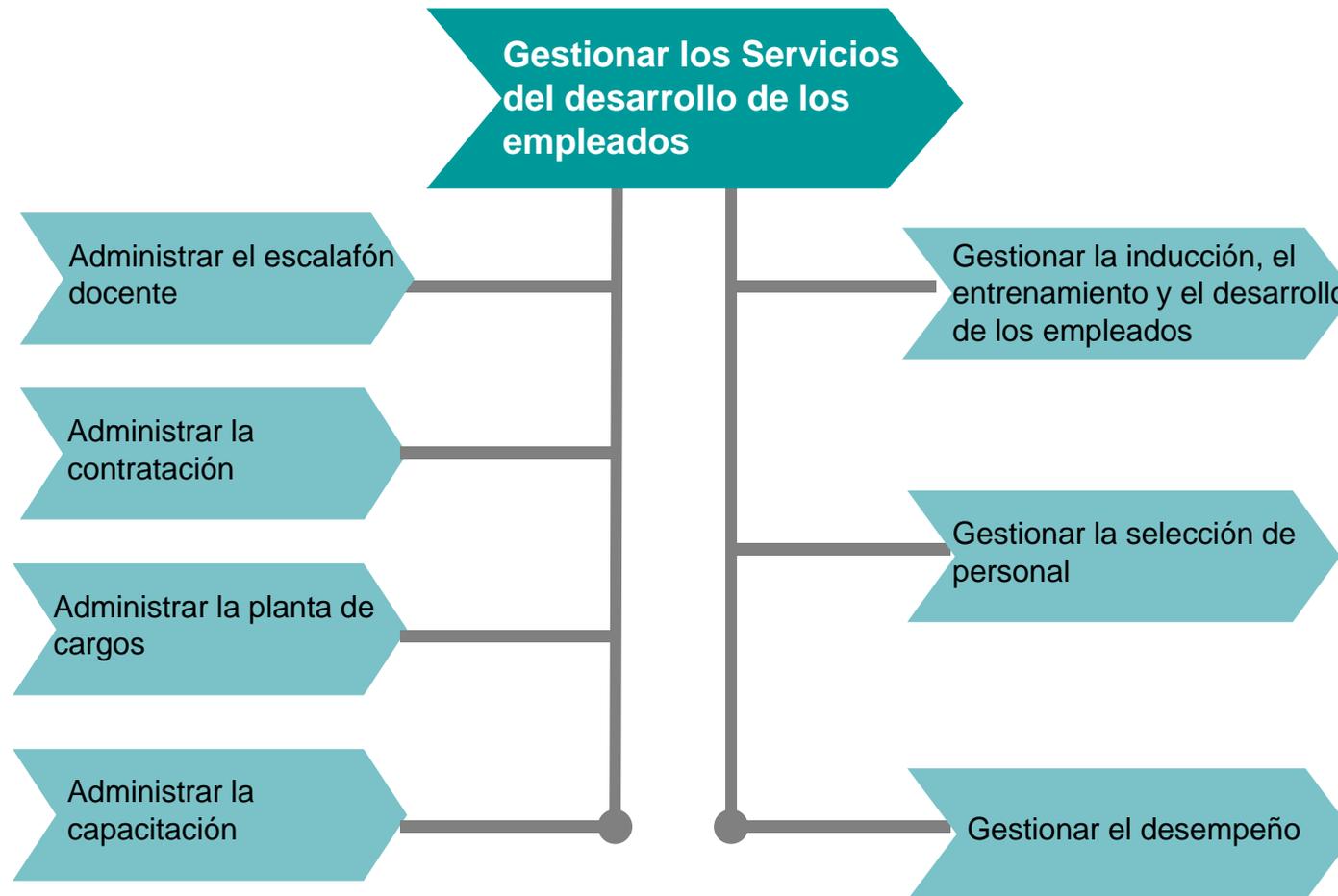
- Dirección de Desarrollo Humano
- Comunidad universitaria
- Proceso: Gestionar actividades de apoyo a los procesos formativos
- Empleados
- Estudiantes realizando prácticas en los laboratorios de EAFIT
- Organizaciones estudiantiles
- Dirección Administrativa y Financiera (DIAF)
- Proceso: Gestionar los servicios del desarrollo de los empleados
- Trabajadores en Misión (outsourcing y temporales)



**mgj** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano



# gestionar los servicios del desarrollo de los empleados



# finalidad

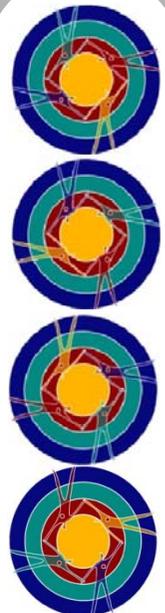
Administrar y contribuir al desarrollo del talento humano de los empleados en su vida laboral en la universidad EAFIT.

## productos / servicios

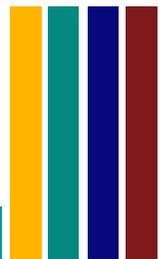
- Plan Operativo
- Informe de seguimiento y evaluación
- Perfiles
- Planta de cargos vigente
- Empleados contratados
- Informe del período de prueba e inducción
- Programas de capacitación y formación
- Informe de desempeño y planes de seguimiento
- Actas de acuerdos
- Autorizaciones
- Comunicados
- Curva salarial
- Hoja de vida escalafonada
- Informes
- Indicadores

## clientes

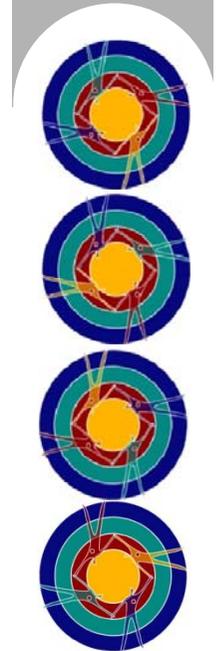
- Dirección de Desarrollo Humano
- Jefes de áreas académicas y administrativas
- Empleados Docentes y Administrativos
- Proceso: Gestionar los servicios para la salud psicofísica
- Proceso: Gestionar beneficios y la compensación



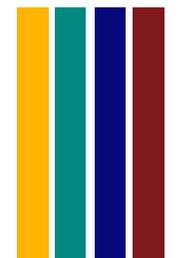
**mgj** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano



# gestionar los beneficios y la compensación



**mgj** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano



# finalidad

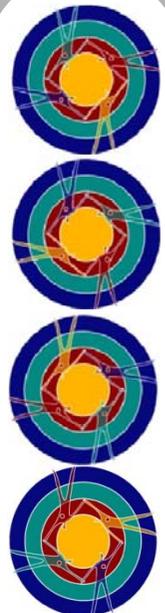
Proveer y proyectar recursos económicos que brinden a la comunidad universitaria estabilidad y oportunidades, con miras a contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, dentro del marco de las políticas y la ley.

## productos / servicios

- Plan Operativo
- Remuneración y prestaciones.
- Empleado afiliado a la seguridad social
- Autoliquidación
- Informes
- Pago de subsidios.
- Pólizas y préstamos
- Servicios Entidades externas
- Becas.
- Asignación de estímulo
- Administración del programa de monitorias.
- Hojas de vida empleados
- Indicadores

## clientes

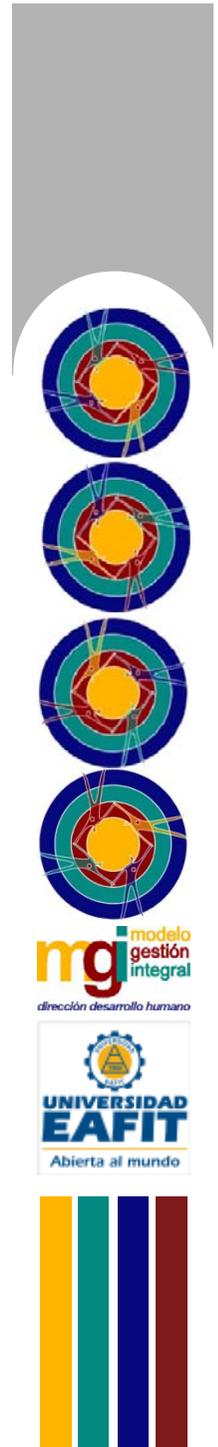
- Dirección de Desarrollo Humano.
- Empleados Docentes y Administrativos.
- Áreas académicas y administrativas.
- Entidades externas.
- EPS, AFP y ARP (Suratep).
- Comfama, SENA, ICBF.
- Estudiantes.
- Jefes de áreas académicas y administrativas.



**mgj** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano



# gestionar programas y actividades artísticas



# finalidad

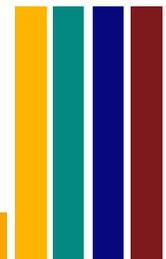
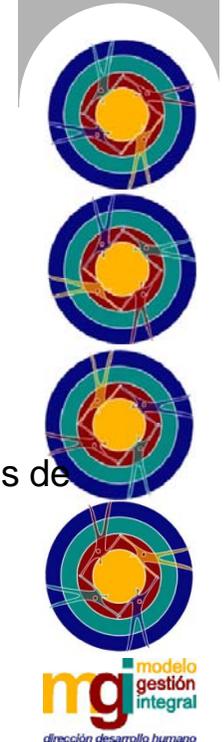
Apoyar, fomentar y estimular las habilidades artísticas, con el ánimo de contribuir al desarrollo integral de la comunidad universitaria.

# productos/servicios

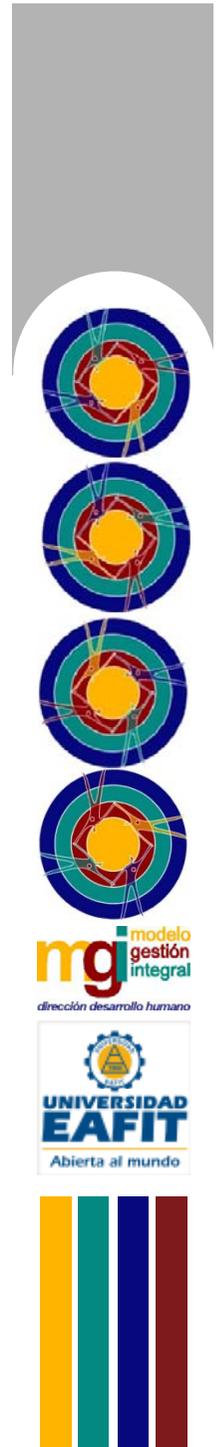
- Plan Operativo.
- Vacaciones de Verano.
- Domingos EAFIT.
- Semilleros Vacacionales.
- Préstamo de escenarios, instrumentos musicales y equipos.
- Asesoría en actividades co-curriculares de carácter artístico.
- Opciones de la Cátedra Bienestar Universitario.
- Talleres artísticos.
- Grupos Artísticos Representativos.
- Festivales, encuentros y concursos universitarios de carácter artístico.
- Temporadas y presentaciones de los Grupos Artísticos.
- Muestra de Talleres.
- Planes de mejoramiento.

# clientes

- Dirección de Desarrollo Humano.
- Comunidad Universitaria. (Estudiantes de pre y posgrado, docentes, empleados administrativos, egresados, jubilados, familias y público en general).
- Dependencias administrativas, académicas y Grupos Estudiantiles.



# gestionar actividades de apoyo a los procesos formativos



# finalidad

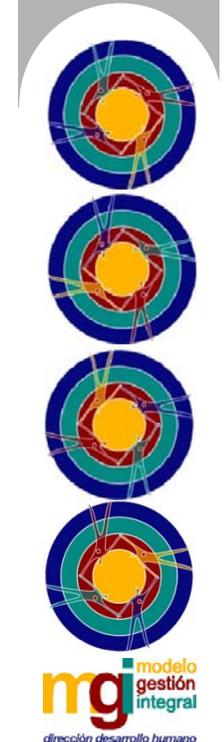
Promover en los estudiantes una actitud reflexiva con el fin de que se responsabilicen en los logros que desean alcanzar al ingresar a la Universidad.

# productos/servicios

- Plan Operativo.
- Consultorio académico.
- Acompañamiento y orientación vocacional.
- Talleres becados y Prepráctica.
- Talleres de reflexión.
- Cátedra de Metodología del Aprendizaje.
- Cursos experimentales.
- Inducción.
- Asignatura BU.
- Instructores de la Asignatura BU capacitados.
- Asesoría y acompañamiento espiritual.
- Planes de mejoramiento.

# clientes

- Estudiantes de pregrado.
- Instructores Asignatura BU.
- Grupos Estudiantiles.
- Monitores académicos y administrativos.
- Estudiantes de secundaria.
- Estudiantes de postgrado.
- Departamentos académicos.
- Padres de familia.
- Comunidad universitaria y público en general.



# gestionar programas y actividades deportivas y recreativas



# finalidad

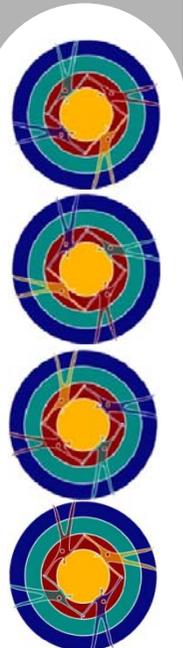
Apoyar y fomentar el desarrollo de las habilidades y las capacidades físicas por medio de actividades deportivas y recreativas, el trabajo en equipo y el buen uso y aprovechamiento del tiempo libre, que contribuyan al desarrollo integral de la comunidad universitaria.

## productos/servicios

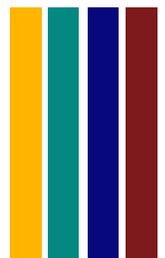
- Plan operativo.
- Grupos deportivos representativos.
- Cursos deportivos.
- Eventos internos.
- Préstamo de escenarios e implementos deportivos.
- Club de caminantes.
- Vacaciones de Verano.
- Domingos EAFIT.
- Semilleros Vacacionales
- Pausas activas laborales.
- Asignatura B.U.
- Planes de mejoramiento.

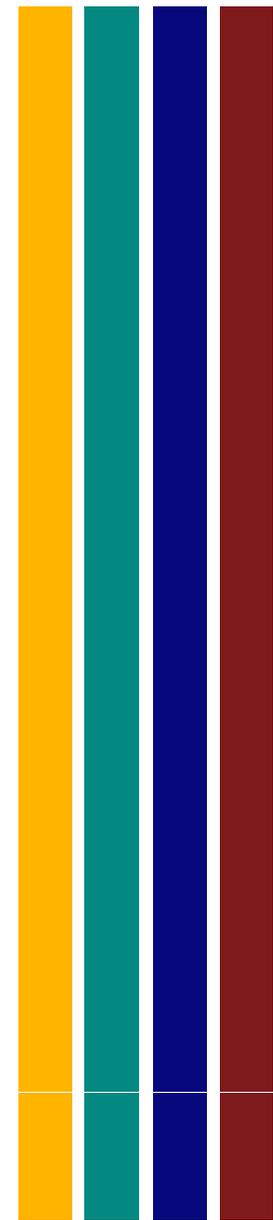
## clientes

- Dirección de Desarrollo Humano.
- Comunidad Universitaria. (Estudiantes de pre y posgrado, docentes, empleados administrativos, egresados, jubilados, familias y público en general).
- Dependencias administrativas, académicas y Grupos Estudiantiles.

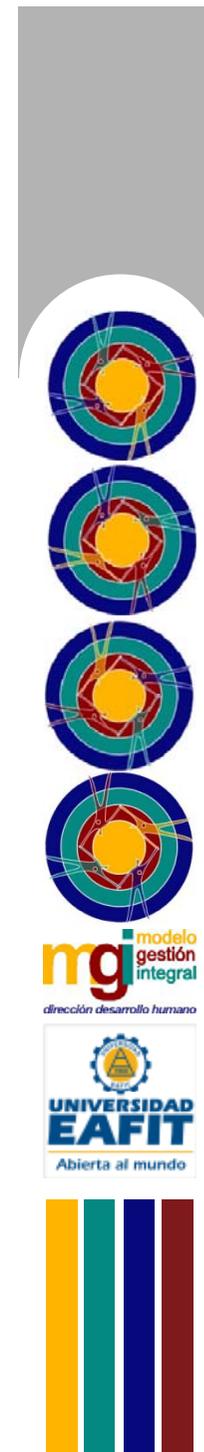


**mgj** modelo  
gestión  
integral  
dirección desarrollo humano

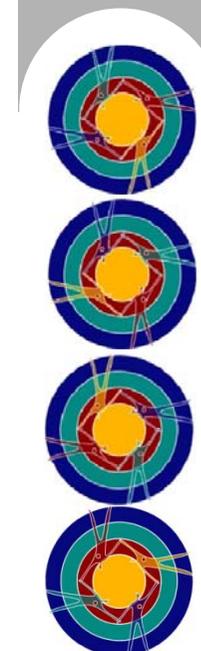
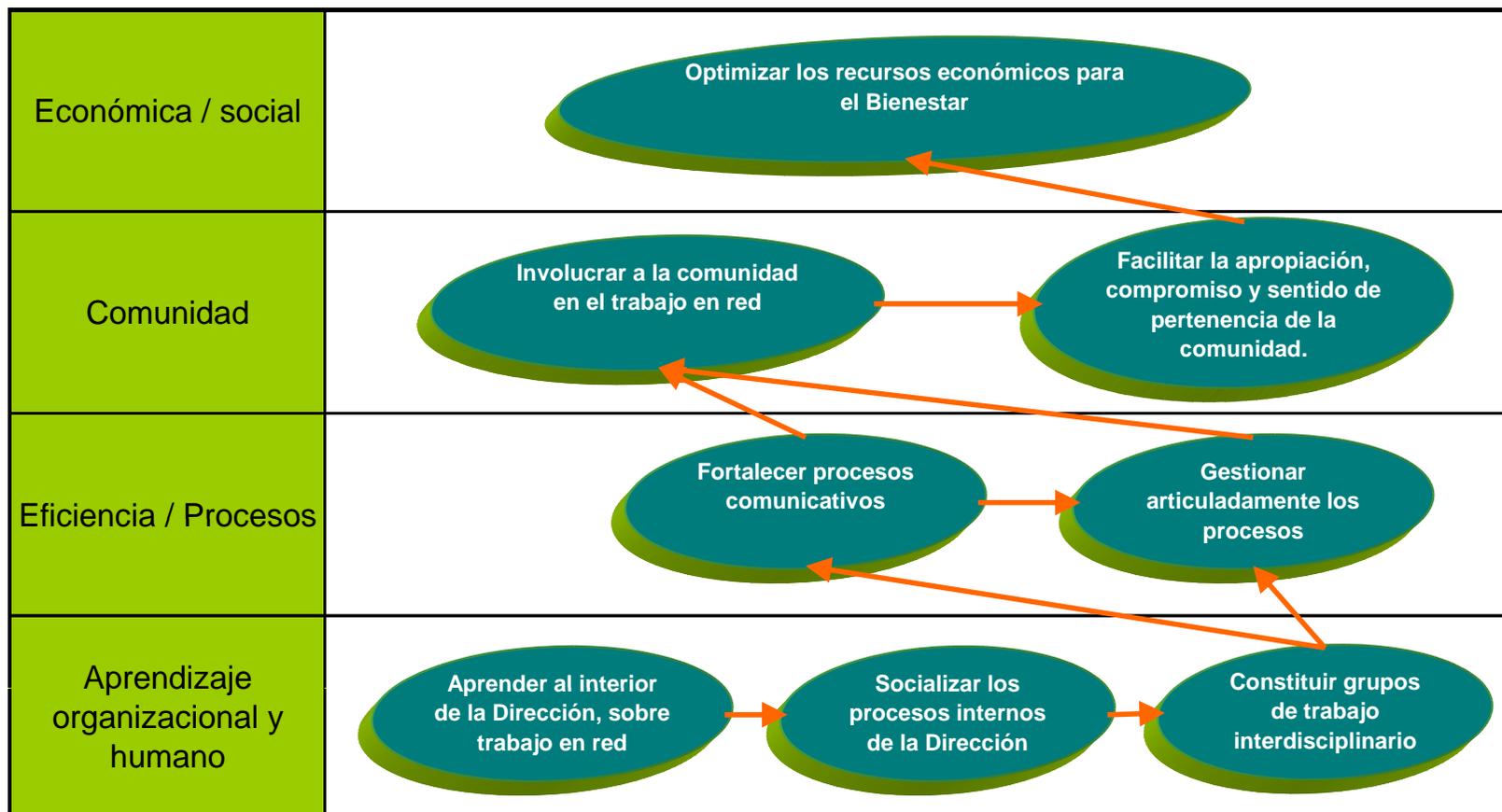




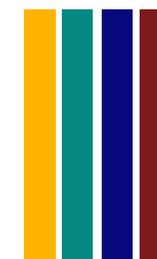
# nuestro cuadro de gestión integral



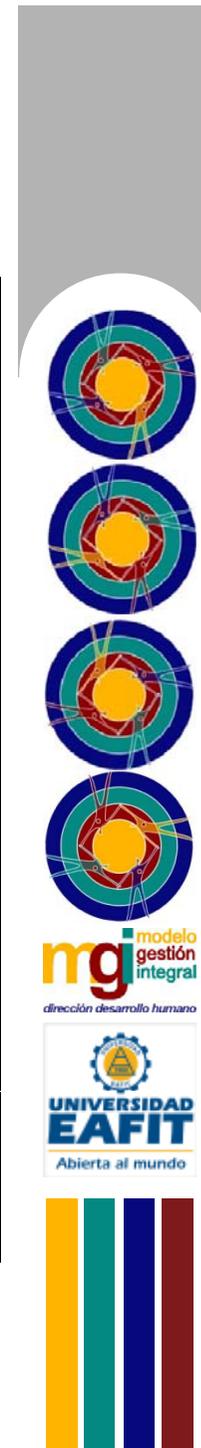
**Objetivo Estratégico:** Promover la interacción entre los diferentes estamentos de la Universidad, mediante un trabajo de redes interdisciplinarias, con el propósito de que Bienestar Universitario sea una gestión articulada y compartida.



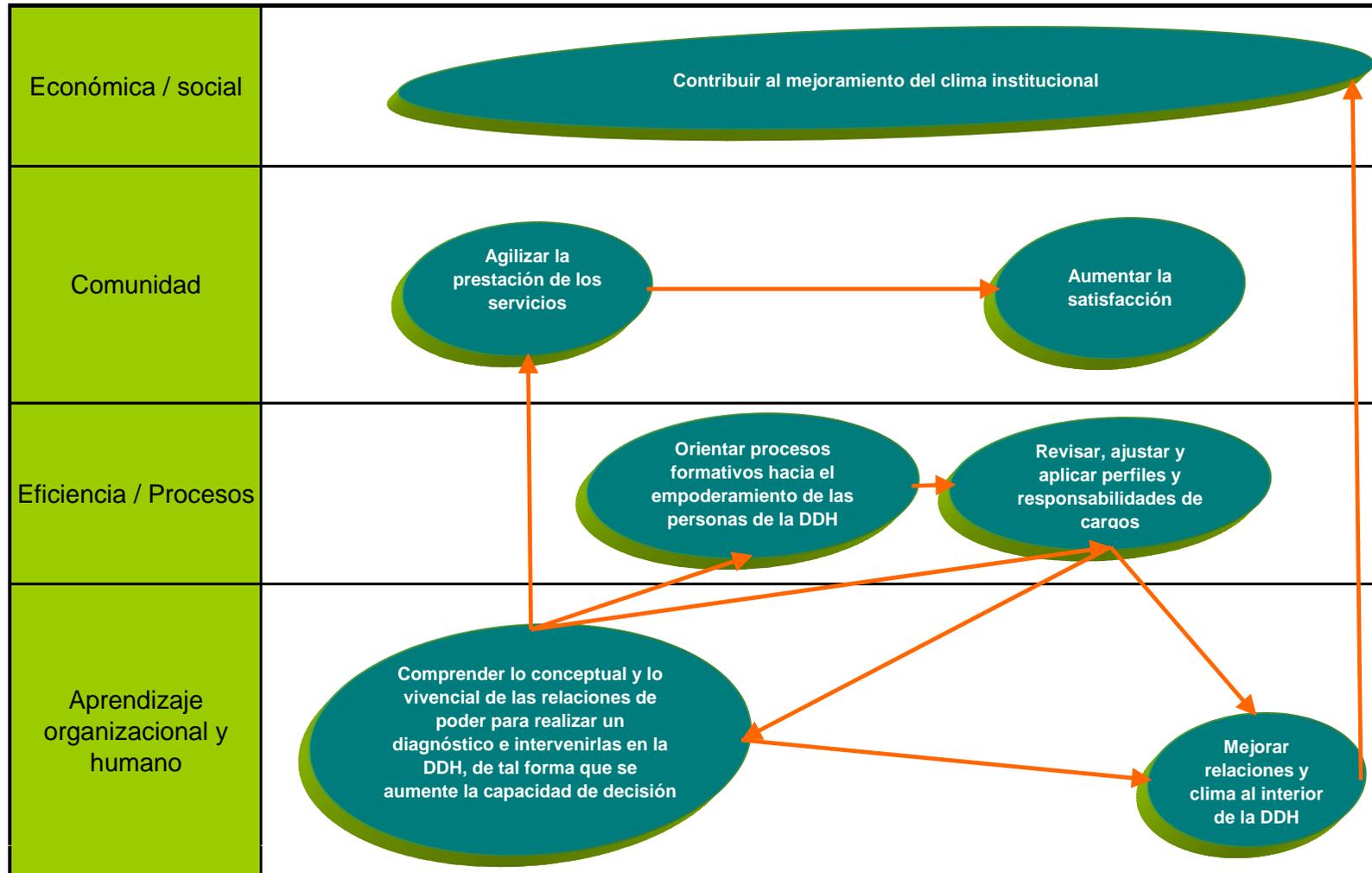
**mgj** modelo gestión integral  
 dirección desarrollo humano

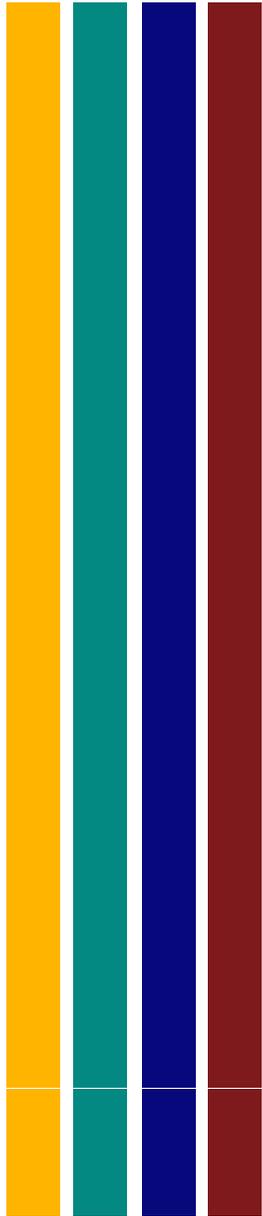


**Objetivo Estratégico:** Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria, mediante programas y servicios que tengan en cuenta sus necesidades y preferencias..

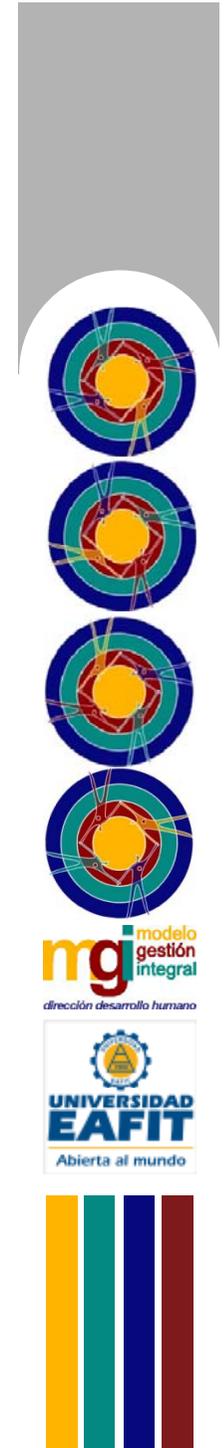


**Objetivo Estratégico:** Promover el empoderamiento de las personas de la Dirección de Desarrollo Humano en la realización de sus responsabilidades, mediante el favorecimiento de las condiciones que lo propicien, para que adelanten procesos eficaces.

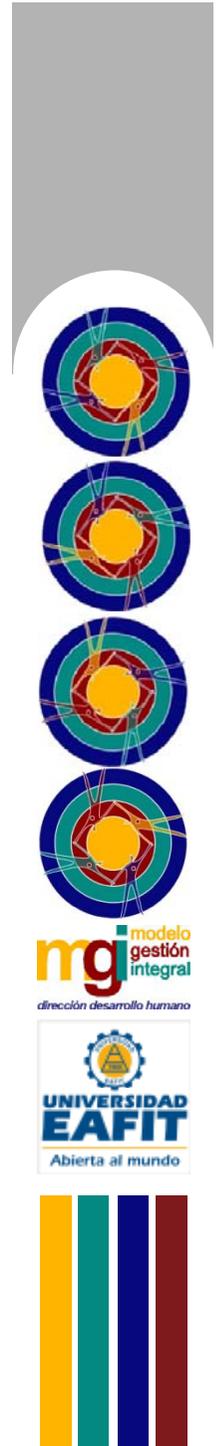




nuestra  
divulgación

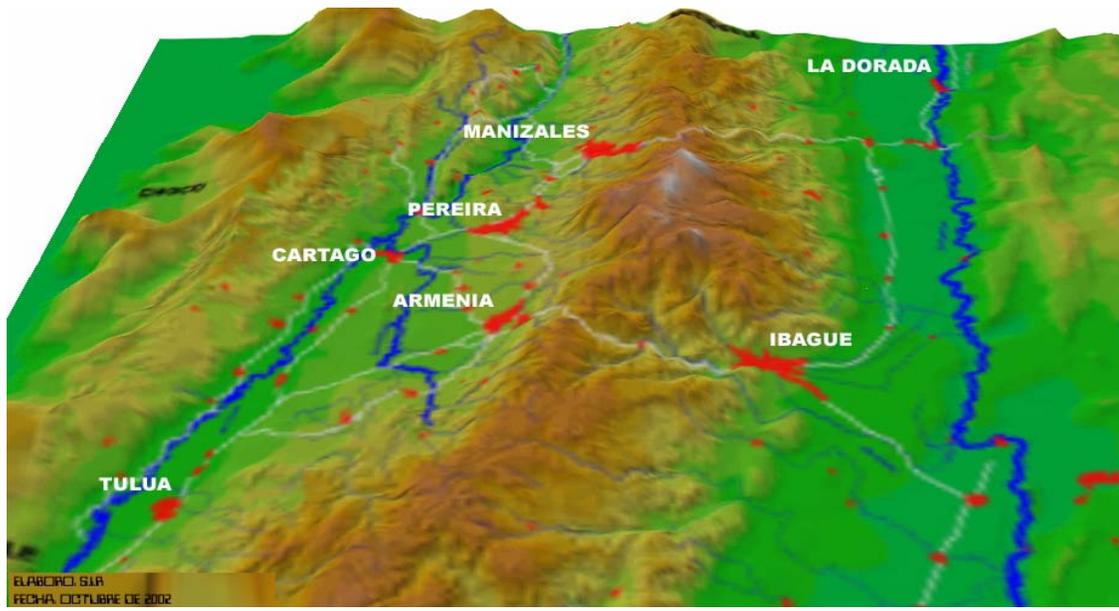


- Socialización del Modelo de Gestión Integral con la Comunidad Universitaria.
- Publicación estatuto de Bienestar Universitario.
- Publicación de la cartilla de la Dirección de Desarrollo Humano -Bienestar Universitario.
- Artículos en revistas sobre la experiencia de la construcción e implementación del Modelo de Gestión Integral.
- Participación en foros a nivel educativo sobre prácticas administrativas exitosas.



# UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL 2007 – 2019.

## MESA DE IMPACTO REGIONAL



## DOCUMENTO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Octubre de 2007.

# INDICE.

## INTRODUCCION

## OBJETIVO INSTITUCIONAL

### 1. INDICADORES

#### 1.1 CONCEPTO DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS O APUESTA ESTRATÉGICA

#### 2. NIVEL DE REFERENCIA

### 3. VARIABLES CLAVES

#### 3.1 TIPOS DE RESULTADOS A ANALIZAR:

Productos

Logros

Efectos

#### 3.2 NIVELES DE REFERENCIA GEOGRAFICA:

Nivel micro:

Nivel Intermedio (Meso-Regional)

Nivel Macro.

#### 3.3 ÁMBITOS DE IMPACTO DEL SERVICIO EDUCATIVO:

- De las Políticas Públicas

- Productivo – Tecnológico

- Social Ambiental.

- Del Conocimiento

### 4. DIAGNOSTICO ESTRATEGICO

A. PORCENTAJE (%) DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES DE GENERACION DE CONOCIMIENTO APLICADOS EN LOS AMBITOS DE IMPACTO DE LA UTP.

B. PORCENTAJE (%) DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES DE GENERACION DE CONOCIMIENTO, EXPRESADOS EN TIPOS DE RESULTADOS PRODUCIDOS POR LA UTP.

C. PORCENTAJE (%) DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES DE GENERACION DE CONOCIMIENTO, EXPRESADOS EN LOS NIVELES DE REFERENCIA GEOGRAFICA IMPACTADOS POR LA UTP

### 5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LOS AMBITOS DE IMPACTO

5.1 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DEL AMBITO DEL CONOCIMIENTO.

5.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LOS AMBITOS DE LA TECNOLOGIA Y LA PRODUCCION.

5.3 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DEL AMBITO DE LAS POLITICAS PÚBLICAS.

5.4 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DEL AMBITO DE LA SOCIEDAD Y AMBIENTE.

### 6. ANEXOS.

### 7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

**“La complejidad es la información que le falta a un sistema para poder comprender y describir completamente su entorno o bien a sí mismo. Conocer supone Información, pero comprender supone conocimiento”. (Boisier, 2000)**

## **INTRODUCCION**

Un rasgo distintivo del proceso de Plan de Desarrollo es la de una visión compartida de futuro en la que están empeñados todos los actores vivos de la comunidad Universitaria; el presente documento elabora un norte de impacto regional introduciendo esta variable en la misión y visión Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira, con la convicción que sólo en la medida en que conozcamos y comprendamos nuestro entorno, podremos incidir sobre él de forma asertiva y propositiva. La Universidad del siglo XXI esta llamada a anticiparse, apropiarse, accionar y aprender de su región y su país, en un mundo cambiante, incierto, complejo e indeterminado.

La gobernabilidad del conocimiento es la piedra angular de una institución de educación superior que quiere desarrollar capacidades de generación de conocimiento, la transformación que tendrá la universidad hacia 2019 lleva consigo un proceso de promoción y participación constructiva de todos los actores de la comunidad universitaria, es necesario un cambio cultural de todos (as) para ver y vivir la Universidad como un escenario que responde desde sus capacidades a las necesidades, intereses y expectativas de la comunidad local, regional , nacional e Internacional.

El Impacto Regional debe tener legitimación pública, es decir la aprobación que le da el medio a las actividades relacionadas con la Educación Superior: Formación Profesional, Investigación, Extensión e Innovación, puesto que estas acciones tienen metas y efectos públicos, y por tanto, necesitan legitimación pública.

La participación en el Plan de Desarrollo de actores externos a la Universidad, apoya este camino de legitimación Pública, que sólo en su actuar con resultados, podrá involucrar activamente a la sociedad civil, el sector público y privado, en una visión en la que se le da valor al conocimiento como factor clave para el desarrollo regional.

## **OBJETIVO INSTITUCIONAL**

**Desarrollar capacidades para la generación de Conocimiento en la UTP que pueda Impactar positivamente a la Región** a través de cambios registrados en el tiempo, en las estructuras internas y externas de la Universidad Tecnológica de Pereira, por la interacción entre quienes intervienen en los procesos de formación, investigación y desarrollo, gestión de la innovación, proyección social, dirección, planeación y administración del servicio educativo y que generan productos, obtienen logros y facilitan la aparición de efectos en los niveles micro, regional o macro y en los ámbitos social, productivo-tecnológico, de políticas públicas y en el propio ámbito del conocimiento.

## 1. VARIABLES CLAVES E INDICADORES. ¿Cómo va a Medir?

VARIABLE	INDICADOR	ATRIBUTO	UNIDAD OPERACIONAL
<b>POLITICAS PÚBLICAS.</b>	Productos Tangibles y Verificables. (PTV)	Nivel micro. (Local)	Describe la forma de medición de productos, logros y efectos.
<b>PRODUCCION.</b>			
<b>TECNOLOGIA.</b>	Productos Intangibles.(PI)	Nivel meso. (Regional)	
<b>SOCIEDAD-AMBIENTE.</b>	Logros.	Nivel macro. (Nacional-Internacional)	
<b>CONOCIMIENTO.</b>	Efectos.		

### 1.1 CONCEPTO DE LA UNIDAD DE ANÁLISIS O APUESTA ESTRATÉGICA

**La noción de impacto** : hace referencia a los cambios registrados en el tiempo, en las estructuras internas y externas de la Universidad Tecnológica de Pereira, por la interacción entre quienes intervienen en los procesos de formación, investigación y desarrollo, gestión de la innovación, proyección social, dirección, planeación y administración del servicio educativo y que generan productos, obtienen logros y facilitan la aparición de efectos en los niveles micro, regional o macro y en los ámbitos social, productivo-tecnológico, de políticas públicas y en el propio ámbito del conocimiento.

### 1.2 . NIVEL DE REFERENCIA GEOGRAFICA:

Comprende la comunidad de actores individuales y colectivos, sociales e institucionales de la Región Centro Occidente del país, que incluye los departamentos de Caldas, Quindío, Risaralda, Chocó y los municipios del Noroccidente del Tolima y Norte del Valle.

### 1.3 TIPOS DE RESULTADOS A ANALIZAR:

#### **Productos**

*Refiere los Productos tangibles, verificables y puestos en circulación ó productos intangibles obtenidos, frente al grupo o nivel de referencia regional.*

#### **Logros**

*Resultados previstos y obtenidos, resultados previstos y no obtenidos, resultados obtenidos y no previstos. Indicador de logro: medida del grado de acuerdo entre lo previsto y lo obtenido frente al grupo o nivel de referencia regional.*

#### **Efectos**

*Hace referencia a cambios producidos en las instituciones o en la sociedad, quienes reciben el efecto de los procesos de formación, investigación y desarrollo, gestión de la innovación, proyección social, dirección, planeación y administración del servicio educativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. Puede trascender el nivel de referencia regional.*

#### **1.4. NIVELES DE REFERENCIA GEOGRAFICA:**

**Nivel micro:** *Cambios que impactan las estructuras internas de la Universidad Tecnológica de Pereira, a nivel individual, de grupos, de comunidades de práctica (docentes, investigadores, estudiantes, grupos de investigación, comunidad estudiantil, padres de familia, programas académicos, Facultades, instancias administrativas y a nivel corporativo de las organizaciones en las que la Universidad tiene compromisos (Centros de investigación, Incubadora de empresas, ParqueSoft o similares).*

**Nivel intermedio o regional:** *Cambios que impactan las estructuras externas de vinculación de la Universidad Tecnológica de Pereira con el entorno regional inmediato (entidades públicas, población o grupos sociales, sector empresarial de la región centro occidente).*

**Nivel macro:** *Cambios que impactan las estructuras externas que trascienden el nivel regional definido por el Plan de Desarrollo Institucional, es decir, que vinculan a la Universidad Tecnológica de Pereira con instituciones nacionales e internacionales, con el mercado nacional y global y con la comunidad académica, científica y social nacional o global.*

#### **1.5 ÁMBITOS DE IMPACTO DEL SERVICIO EDUCATIVO:**

##### **- De las Políticas Públicas**

*Se asume como la relación de la Universidad Tecnológica de Pereira, desde los procesos de formación, investigación y desarrollo, gestión de la innovación, proyección social, dirección, planeación y administración del servicio educativo, con la gestión estatal y no estatal de lo público, en el cumplimiento de los fines sociales del Estado y en su capacidad de generación de gobernabilidad. (Reforma del Estado, reforma política, política social, política educativa, política ambiental, políticas de fortalecimiento cívico- ciudadano, etc). El impacto se expresa en normas, leyes, protocolos, documentos de política, presupuestos, programas de intervención y acciones específicas que materializan esos distintos tipos de textos.*

##### **- Productivo – Tecnológico**

*Este ámbito hace referencia a la conexión entre las actividades de formación, investigación y desarrollo, gestión de la innovación, proyección social, dirección, planeación y administración del servicio educativo, de la Universidad Tecnológica de Pereira, con los sectores y actividades de producción y comercialización de bienes y servicios, que se expresan en desarrollos tecnológicos, mejoramiento de la productividad, mejoramiento de la competitividad y otras externalidades.*

##### **- Social - Ambiental.**

*Se refiere a las vinculaciones de la Universidad Tecnológica de Pereira con la sociedad, que se expresan en la transformación de las condiciones de bien ser, bien estar y calidad de vida de la población a nivel individual y colectivo.*

##### **- Del Conocimiento**

*Vinculación de los procesos del servicio educativo con los diversos tipos de conocimiento de las personas y las organizaciones, que aportan a su eficiencia y a su efectividad. De este ámbito hacen parte las capacidades basadas en las*

competencias individuales de los estudiantes, docentes, investigadores y administradores de la Universidad Tecnológica de Pereira, las capacidades basadas en las competencias individuales de los egresados, el talento humano y recursos intangibles de las organizaciones, el conocimiento científico y tecnológico apropiado por las personas, las empresas y las instituciones.

## 2. DIAGNOSTICO ESTRATEGICO. - Estado Actual de los Indicadores –

### Perfil de Capacidad Interna -PCI-

CAPACIDAD DE GENERACIÓN DE CONOCIMIENTO 9 Facultades 25 Programas	FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO <sup>*.1</sup>		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
T.R.									
<b>Productos.</b>			X		X				X
<b>Logros.</b>	X					X	X		
<b>Efectos.*.2</b>	-	-	-	-	-	.	.	.	.
N.R.									
<b>Nivel Micro</b>	X					X	X		
<b>Nivel Intermedio o Regional</b>		X			X			X	
<b>Nivel Macro</b>			X	X					X
A.I.S.E.									
<b>Políticas Públicas.</b>			X		X				X
<b>Producción Tecnología</b>		X			X			X	
<b>Sociedad - Ambiente</b>	X					X	X		
<b>Conocimiento</b>	X					X	X		

\*. 1 Se pondera el Impacto de la Fortaleza y Debilidad en el éxito actual de la apuesta Estratégica (Impacto alto-medio-bajo del factor X en el éxito de la apuesta)

\*. 2 Se identifica la no existencia de una línea base, que mida o de cuenta de los Efectos sobre el Medio de los servicios educativos de la UTP.

De acuerdo a la secuencia lógica del Plan de Desarrollo, la fase de Diagnóstico nos permitió identificar las acciones que impactan la región a través de los servicios educativos superiores de la Universidad Tecnológica de Pereira. Las variables que se establecieron para abordar la puesta estratégica de la mesa de Impacto Regional de la UTP, son a saber:

- Los Ámbitos que impacta la UTP (Políticas Públicas, Productivo, Tecnológico, Social, Ambiente y Conocimiento),
- Los Tipos de Resultado (Productos Tangibles, Productos Intangibles, Logros y Efectos)
- Los Niveles de Referencia Geográfica (Nivel Micro, Nivel Intermedio y Nivel Macro).

En este sentido, de forma breve y esquemática retomaremos los resultados del diagnóstico de la UTP, no sólo los resultados de la mesa de Impacto Regional, sino también de los resultados de las otras mesas, que tienen pertinencia transversal con nuestra mesa temática, para que a partir de ellos se consideren las Alternativas Estratégicas que configurarán la propuesta de Direccionamiento Estratégico de Impacto Regional.

De otro lado, La fuente de los datos cuantitativos fueron acopiados de la Oficina de Planeación documento: “*Estadística e Indicadores 2006 UTP*”; que sirvieron entre otras fuentes<sup>1</sup> consultadas sobre las mismas variables, para así establecer la base de cuantificación porcentual de los siguientes gráficos.

### A. PORCENTAJE (%) DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES DE GENERACION DE CONOCIMIENTO APLICADOS EN LOS AMBITOS DE IMPACTO DE LA UTP.

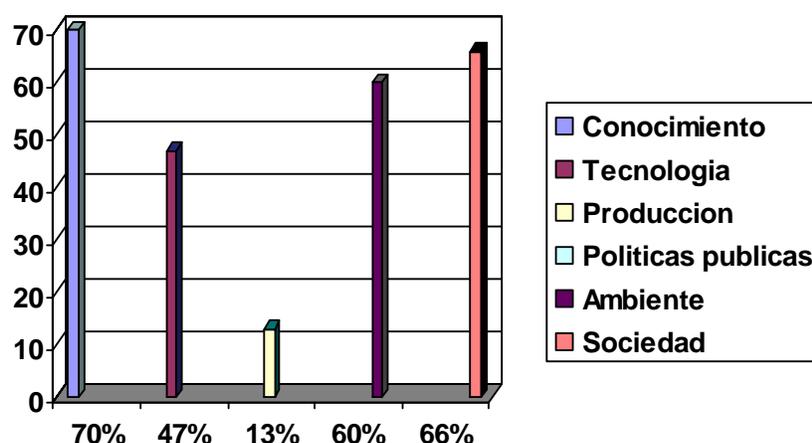


Grafico No. 1

**Conocimiento.** En este grafico se identifica el Conocimiento (70%) como el ámbito de impacto que tiene un mayor desarrollo de generación de conocimiento en la Universidad y se explica en razón de que existe en los 25 programas un gran desarrollo del conocimiento expresado en el indicador del número de semilleros de investigación conformados en todos los programas, en el número de grupos de investigación registrados y reconocidos por COLCIENCIAS, así mismo, el número de revistas indexadas publicadas por la institución, los libros resultados de investigación, libros de texto elaborados por docentes, la participación y el liderazgo de la Universidad en los Centros de excelencia (CIEBREG-CENM-CENIVAM), la existencia y acreditación de laboratorios y el gran número de eventos temáticos y disciplinarios que se realizan anualmente, organizados y gestionados por programas y facultades de la UTP. Y por último la acreditación Universitaria que es un indicador diciente, que permite que la UTP ocupe el puesto 10 entre 175 instituciones de Educación Superior y el puesto 7 entre las universidades públicas a nivel nacional. (ver anexos 1-2)

<sup>1</sup> Presentaciones de las Facultades de la UTP en la Mesa de Impacto Regional [www.utp.edu.com](http://www.utp.edu.com) 2006-2007 / Ciencia, Tecnología e Innovación en la Ecorregión Eje Cafetero, Rosalba Rey Rodríguez. Red de Universidades Públicas del Eje cafetero ALMA MATER 2006 / Estudio Prospectivo sobre el estado de la relación UTP-Medio. Estudio desde la Oferta y la Demanda. Omar Montoya Suárez. UTP.2006

**Productividad y Tecnología.** Se evidencia también un alto porcentaje en desarrollos en Tecnología y Producción 47% y 13 % respectivamente, que se explica en primera instancia por la vocación de la UTP desde su origen en el desarrollo de disciplinas de Ingenierías y Tecnologías y en segundo termino, por la conformación de Laboratorios acreditados y en proceso de acreditación que ofertan servicios con gran éxito, no obstante, es aun tímido el desarrollo de estas acciones en su impacto tecnológico y productivo con el medio.

**Sociedad y Ambiente.** En los ámbitos de Sociedad y Ambiente 66 % y 60% respectivamente, encontramos un desarrollo importante que es aportado por los programas de Medicina, Administración del Medio Ambiente, Etno-educación y Desarrollo Comunitario, Ciencias del Deporte y la Recreación, Música , Artes plásticas y Artes visuales. Sus desarrollos los vemos indicados en la relación existente de estos programas con las entidades públicas del sector salud , educación y agencias internacionales.

**Políticas Públicas.** Y por último, el ámbito de políticas publicas con un 10%, el cual es muy bajo teniendo en cuenta el potencial de presencia y relacionamiento político de la Universidad frente a su medio, de tal forma que la acreditación Universitaria se constituye en el único aspecto relevante en políticas publicas especialmente en su gestión con el Ministerio de Educación Nacional y Conciencias.

**B. PORCENTAJE (%) DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES DE GENERACION DE CONOCIMIENTO, EXPRESADOS EN TIPOS DE RESULTADOS PRODUCIDOS POR LA UTP.**

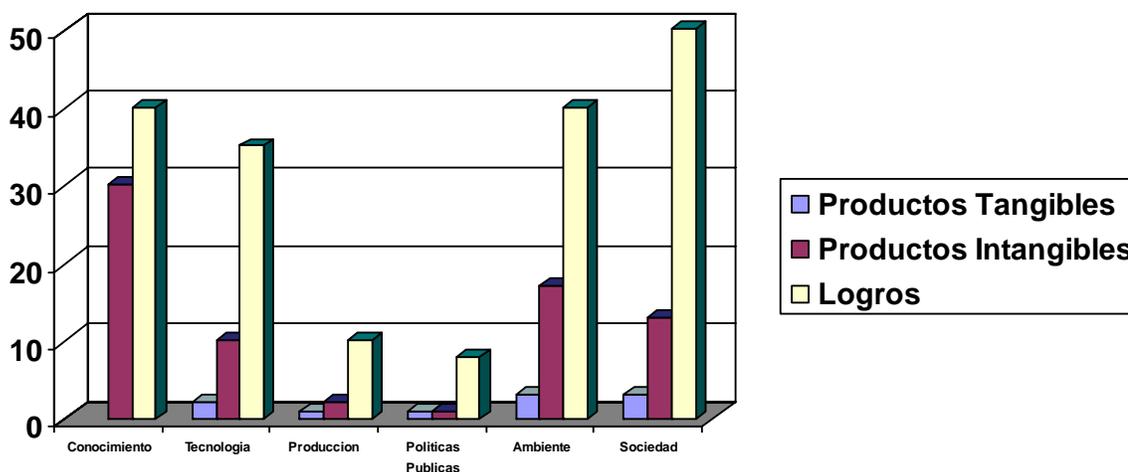


Grafico No. 2

**Conocimiento.** El ámbito de impacto del Conocimiento como lo vimos en el gráfico No. 1 , es el que presenta mas desarrollos en capacidades del conocimiento y se concreta , en los tipos de resultado de los servicios educativos superiores como son: Productos Intangibles 30%, Logros en un 40 % , lo cual, no significa que cumpla la meta de desarrollo necesario en comparación con las primeras Universidades publicas y privadas del país y mucho menos a nivel Internacional, de hecho nunca se podrá lograr una meta en este sentido, porque el Conocimiento es un índice inconmensurable e intangible en si mismo y por lo tanto es difícil de fijar una meta y cumplir la misma ; ahora bien, el Efecto en este ámbito es directamente

proporcional a la transmisión y aplicación conocimiento en el medio, en todos los ámbitos de impacto y en todos los niveles de referencia. (Ver Anexos 1 y 2)

**Producción y Tecnología.** Se identifica en estos dos ámbitos de impacto, que los tipos de resultado que tienen mayor desarrollo son los de Logros 10 % y 35 % y le siguen los Productos Intangibles 2% y 10% respectivamente y que tienen como referencia las aportaciones de los programas de Ingenierías , Tecnologías y Ciencias Básicas cuyo talento humano se direccionan hacia: la constitución de semilleros, grupos de Investigación, participación en Centros de Excelencia , creación y acreditación de laboratorios , formación de nuevas empresas y Organismo certificador de productos. (Ver anexo 3)

### C. PORCENTAJE (%) DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES DE GENERACION DE CONOCIMIENTO, EXPRESADOS EN LOS NIVELES DE REFERENCIA GEOGRAFICA IMPACTADOS POR LA UTP.

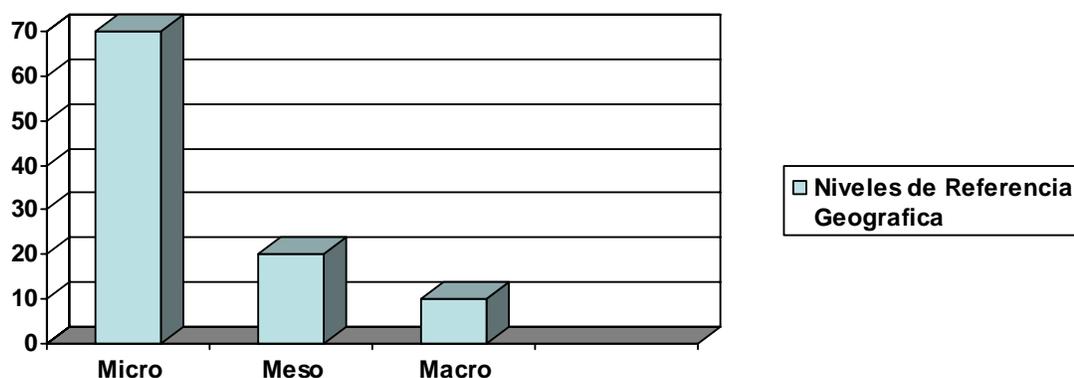


Grafico No. 3

**Conocimiento.** Del 70 % (tomado como un 100%) de desarrollos de capacidades de generación de conocimiento en este ámbito de impacto (Grafico No. 2 ) el 70% se verifica a nivel micro , el 20 % a nivel regional y el 10% a nivel macro.

**Tecnología.** Del 47 % (tomado como un 100%) de desarrollos de capacidades de generación de conocimiento en este ámbito de impacto (Grafico No. 2 ) el 60% se verifica a nivel micro , el 35 % a nivel regional y el 5% a nivel macro.

**Producción.** Del 13 % (tomado como un 100%) de desarrollos de capacidades de generación de conocimiento en este ámbito de impacto (Grafico No. 2 ) el 70% se verifica a nivel micro , el 29 % a nivel regional y el 1% a nivel macro.

**Políticas públicas.** Del 10 % (tomado como un 100%) de desarrollos de capacidades de generación de conocimiento en este ámbito de impacto (Grafico No. 2 ) el 95% se verifica a nivel micro , el 5 % a nivel regional y el 0% a nivel macro. Se evidencia un bajo desarrollo de generación de conocimiento en este ámbito de impacto y sólo en el nivel micro de referencia geográfica se concentra sus acciones, siendo nula la impactación a nivel nacional.

**Ambiente.** Del 60 % (tomado como un 100%) de desarrollos de capacidades de generación de conocimiento en este ámbito de impacto (Grafico No. 2 ) el 60% se verifica a nivel micro , el 30 % a nivel regional y el 4% a nivel macro.

**Sociedad.** Del 66 % (tomado como un 100%) de desarrollos de capacidades de generación de conocimiento en este ámbito de impacto (Grafico No. 2 ) el 70% se verifica a nivel micro , el 20 % a nivel regional y el 1% a nivel macro.

Con base en los desarrollos de generación de conocimiento de las 9 facultades y los 25 programas de la Universidad Tecnológica de Pereira, aplicados en los 6 ámbitos de impacto que relacionamos; se identifica un mayor desarrollo del ámbito del Conocimiento con un 70% ,seguido por los de Sociedad 66%, Ambiente 60 % , Tecnología 47%, Producción 13% y por último Políticas Públicas con un 10% ; de igual forma, encontramos una mayor concentración promedio, en tipos de resultado de Logros en un 30.5 % , por encima del 10.6 % de productos Intangibles y el 1.6 % de productos Tangibles.

Estos datos porcentuales nos indican que la Universidad tiene mayores fortalezas en los ámbitos de Conocimiento-Sociedad-Ambiente y en la generación de Logros, los cuales se ubican en su mayoría un 70.8% a nivel geográfico micro (Área metropolitana del centro Occidente y el departamento del Risaralda) y a nivel regional (Ecorregión Eje Cafetero) en un 23.1 % y a nivel Macro (Nacional y/o Internacional) en un 3.5 %.

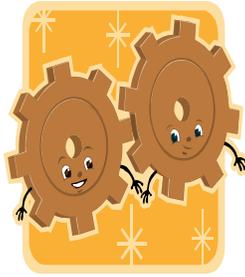
#### **AMBITO UNIVERSAL / CONOCIMIENTO.**



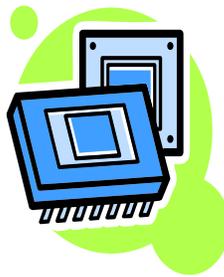
#### **AMBITO VITAL/ SOCIEDAD-AMBIENTE.**



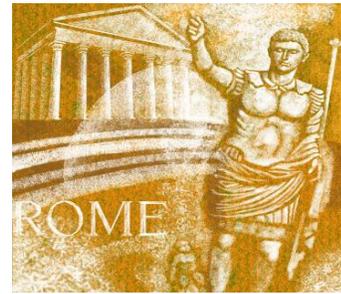
#### **AMBITO ESTRUCTURAL.**



**PRODUCCION.**



**TECNOLOGIA.**



**POLITICAS PÚBLICAS.**

## **DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LOS AMBITOS DE IMPACTO. Metas propuestas para los Indicadores**

El Análisis Estratégico que hemos realizado sistematiza no sólo los datos sobre las capacidades de generación de Conocimiento de la UTP, sino también, todas las propuestas, perfiles, tendencias, escenarios apuestas y alternativas estratégicas que hemos escuchado y analizado a lo largo del proceso del Plan de Desarrollo. Es así como en la escogencia de las Metas y las Acciones Estratégicas se incorporaron las siguientes fuentes:

- Variables Estratégicas y Objetivos, del documento: *Estudio Prospectivo sobre el estado de la relación UTP-Medio. Estudio desde la Oferta y la Demanda.. UTP.2006.* profesor Omar Montoya Suárez, el cuál, nos acompañó en las deliberaciones de la Mesa de Impacto Regional y su trabajo fue socializado y retomado en varias ocasiones por parte de los participantes a la mesa.
- Variable 1 . Desarrollo Institucional para la Internacionalización, Mesa de I Internacionalización de la educación superior.
- Variable Alianzas con sectores Estratégicos, Mesa Alianzas Estratégicas.
- Análisis de la consulta sobre sectores y tecnologías promisorias de la ecorregión. Comisión para la Prospectiva institucional.

En consecuencia, se considera que este estudio se armoniza con el estudio de diagnóstico realizado por la Mesa de Impacto Regional, puesto que recoge en sus variables estratégicas y objetivos, los desarrollos de capacidades de generar Conocimiento encontrados en el Análisis del Diagnóstico.

Por último, el desarrollo del Impacto Regional de la UTP, debe tener impreso un criterio holístico, en el que estén presentes todos los actores internos y externos a la Universidad, se tenga en cuenta todos los ámbitos de impacto que hemos señalado, a través de todos los tipos de resultado de los servicios educativos superiores de la UTP y aplicados en los niveles de referencia geográfica que se indican.

### 5.1 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DEL AMBITO DEL CONOCIMIENTO.

METAS ESTRATEGICAS	ACCIONES ESTRATEGICAS	INDICADORES	UNIDADES OPERACIONALES
FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE COMUNIDADES ACADEMICAS REGIONALES.	Fortalecimiento Interno y de las relaciones interinstitucionales con grupos de investigación de la Ecorregión. Presencia activa de los grupos de investigación en el Fondo Regional de Investigaciones.	Productos Intangibles en Conocimiento (C)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>No. de [Patentes desarrolladas- Proyectos de Investigación en ejecución y concluidos – Planes Programas y Proyectos presentados a Colciencias e Instituciones Académicas Internacionales - Grupos de Investigación reconocidos y acreditados por Conciencias- grupos interinstitucionales de investigación- Revistas indexadas A1,A2,B y C- artículos publicadas en revistas indexadas – artículos y libros producidos y citados- libros resultado de investigación- de citas publicas y referidas por otros autores- Centros de excelencia - Maestrías de Investigación y Doctorados- Organismo certificador - Observatorio inteligente en Red, Arquitectura de la información – Estrategias WEB y de TIC ] desarrolladas por la UTP a nivel local-regional-macro.</b></li> <li>• <b>% de [Semilleros de Investigación - Grupos de Investigación – Gestión de Certificación Científica - reconocidos por Colciencias - Acciones de fomento a la Investigación- participación en el Fondo Regional de Investigaciones — Participación y realización de eventos académicos - Transferencia de Conocimientos - movilidad académica- fomento a la internacionalización] gestionados, conformados y desarrollados por la UTP a nivel local-regional-macro</b></li> </ul>
OFERTA ACADEMICA DE POSTGRADOS EN RED REGIONAL, NACIONAL E INTERNACIONAL.	Establecimiento de convenios académicos con Universidades de la Región , Nacionales e Internacionales, para el diseño y gestión de estudios de postgrado (Especializaciones, Maestrías y Doctorados)	Logros en Conocimiento (C)	
PROMOCION, FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE LA INTERNACIONALIZACION	Fomento de una Cultura de Internacionalización en la UTP, que genere capacidades para articular los servicios educativos superiores a un ambiente multicultural y globalizado.		

## 5.2 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LOS AMBITOS DE LA TECNOLOGIA Y LA PRODUCCION.

METAS ESTRATEGICAS	ACCIONES ESTRATEGICAS	INDICADORES	UNIDADES OPERACIONALES
<p>CONSTITUCION DE UN GRAN OBSERVATORIO INTELIGENTE EN RED PARA LA ECORREGIÓN.</p>	<p>Desarrollo y agenciamiento de un Observatorio Inteligente en Red de Vigilancia: Científica Tecnológica, Productiva, Socio –Ambiental y Artística, de la UTP que propenda por la transmisión y ampliación del conocimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productos Tangibles y Verificables (PTV) en Tecnología (T) en Producción (P) a nivel micro. -regional-macro</li> <li>• Productos intangibles (Pi) en Tecnología (T) en Producción (P) a nivel micro-regional-macro.</li> <li>• Logros en Tecnología (T) en Producción (P) a nivel micro-regional-macro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (T)</li> <li>• <b>No. de [Aplicaciones y adaptaciones tecnológicas blandas, medias, duras – software y servicios- servicios de metrología -suministros tecnológicos – prototipos y modelos tecnológicos- ] diseñadas , creadas y desarrolladas por la UTP y puestos en circulación a nivel local-regional-macro.</b></li> <li>• (T)</li> <li>• <b>No. de [Observatorios Inteligentes - protocolos tecnológicos –evaluaciones de capacidad tecnológica- trazabilidad de equipos tecnológicos – técnicas analíticas de caracterización-instrumentación, control e integración de procesos-estudios de confiabilidad tecnológica – desarrollo de modelos y sistemas tecnológicos – búsqueda y aplicación de algoritmos-configuración computacional – desarrollos de redes informáticas (RENATA-RADAR) ] Investigados, analizados, evaluados y desarrollados, por la UTP a nivel local-regional-macro.</b></li> <li>• (T)</li> <li>• <b>% de [semilleros de Investigación tecnológica, grupos de investigación tecnológica reconocidos y acreditados por Colciencias, acciones de fomento a la investigación tecnológica, participación y realización de eventos tecnológicos, transferencia de conocimientos tecnológicos] gestionados, conformados y desarrollados por la UTP a nivel local-regional-macro.</b></li> </ul>
<p>DESARROLLO DE CAPACIDADES Y HABILIDADES EN LA TIC`S</p>	<p>Fomentar y fortalecer las capacidades en Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones existentes en la UTP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (P)</li> <li>• <b>No. de [Patentes comercializadas-Aplicaciones y adaptaciones industriales – software industrial-prototipos industriales – maquinarias –modelos administrativos, productivos –productos y sub-productos industriales – especies vegetales in Vitro - sustancias químicas industriales] diseñadas, creadas y desarrolladas por la UTP y puesta en circulación a nivel local-regional-macro.</b></li> </ul>
<p>IMPLANTACIÓN DE UN MODELO GERENCIAL DEL CONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO DE LOS SECTORES Y TECNOLOGIAS PRIORIZADAS COMO PROMISORIAS, QUE</p>	<p>Formular y gestionar Planes, Programas y Proyectos en alianza <b>Universidad – Medio</b> para los sectores y tecnologías más promisorios de la Ecorregión, de acuerdo a</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (P)</li> <li>• <b>No. de [procesos incubación de empresas- alianzas productivas - estrategias -caracterizaciones-marcos metodológicos - inventarios - diagnósticos-direccionamientos-evaluaciones-estudios-Coaching] diseñados, implementados e implantados a la producción local-regional-macro por la UTP.</b></li> <li>• (P)</li> <li>• <b>% de [PYMES multisectores -grandes empresas multisectores- formas asociativas comunitarias – empresas de economía solidaria] actualizados,</b></li> </ul>

CONTRIBUYAN AL DESARROLLO REGIONAL.	las capacidades desarrolladas en generación de conocimiento de la UTP.	capacitados y formados en competitividad y temas conexos por la UTP a nivel local – regional- macro.
-------------------------------------	--	--

### 5.3 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DEL AMBITO DE LAS POLITICAS PÚBLICAS.

METAS ESTRATEGICAS	ACCIONES ESTRATEGICAS	INDICADORES	UNIDADES OPERACIONALES
CONSTRUCCION DEL SISTEMA DE FORMULACION Y GESTION DE POLITICAS PÚBLICAS. (Aportaciones a las Metas del Milenio)	<p>Constitución de un Sistema Universitario para la formulación y gestión de políticas públicas en todos los ámbitos de impacto y sus niveles de referencia geográfica.</p> <p>Fomentar en las 9 facultades el estudio y la investigación de Políticas Publicas que tengan pertinencia en sus áreas de conocimiento, como</p> <p>aportación del conocimiento al cumplimiento de las metas e indicadores del Milenio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productos Tangibles y Verificables (PTV) en PP a nivel micro, regional, macro</li> <li>• Productos Intangibles (PI) en PP a nivel micro-regional-macro</li> <li>• Logros en PP. a nivel micro-regional-macro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>No. de [Acuerdos de concejos - planes de desarrollo municipales - agendas públicas de desarrollo- instancias de decisión -planes sectoriales -esquema o plan básico de ordenamiento] sobre [sociedad- ambiente- producción-tecnología] asesorados por la UTP.</b></li> <li>• <b>No. de [Ordenanzas de asambleas - redes interinstitucionales - planes departamentales - agendas públicas de desarrollo-planes sectoriales] sobre [sociedad-ambiente- producción - tecnología] asesoradas por la UTP</b></li> <li>• <b>No. de [leyes, decretos, planes nacionales, documentos Conpes - agendas públicas de desarrollo ] sobre [sociedad ambiente producción y tecnología] asesorados por la UTP.</b></li> <li>• <b>No. de publicaciones y eventos de políticas públicas locales-regionales-nacionales e internacionales de la UTP sobre [sociedad - ambiente –producción-tecnología]</b></li> <li>• <b>% de [comunidad educativa - sociedad civil - sector publico y privado] sensibilizados, capacitados y formados por la UTP en políticas públicas locales-regionales-nacionales e internacionales sobre [sociedad –ambiente- producción- tecnología]</b></li> </ul>

ALIANZAS CON SECTORES ESTRATÉGICOS	Realización de Alianzas que se orienten a mejorar la relación Universidad – Medio logrando capacidades de incidencia política en todos los ámbitos de impacto		

#### 5.4 DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DEL AMBITO DE LA SOCIEDAD Y AMBIENTE.

METAS ESTRATEGICAS	ACCIONES ESTRATEGICAS	INDICADORES	UNIDADES OPERACIONALES
FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE COMUNIDADES ACADEMICAS REGIONALES	Fortalecimiento Interno y de las relaciones interinstitucionales con grupos de investigación de la Ecorregión. Presencia activa de los grupos de investigación en el Fondo Regional de Investigaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productos Tangibles y Verificables (PTV) en Sociedad – Ambiente (SA) a nivel micro-regional-macro.</li> <li>• Productos Intangibles (PI) en Sociedad - Ambiente (SA) a nivel micro-regional-macro.</li> <li>• Logros en Sociedad – Ambiente (SA) a nivel micro-regional-macro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>No. de [Infraestructura pública - planes de desarrollo municipales , Departamentales - agendas públicas de desarrollo-planes sectoriales - esquema o plan básico de ordenamiento-productos artísticos-parques temáticos- parque eco-tecnológicos- espacios recreativos- bibliotecas- IPS universitaria- Observatorio Inteligente en red- centros informáticos populares- televisión Universitaria- redes informáticas aplicadas (RENATA-RADAR) ] asesorados y cogestionados por la UTP a nivel local-regional-macro.</b></li> <li>• <b>No. de publicaciones y eventos de Sociedad – Ambiente (SA) producidos y Distribuidos por la UTP a nivel local- regional-macro.</b></li> <li>• <b>% de [ comunidad educativa - sociedad civil - sector público y privado] sensibilizados, capacitados y formados por la UTP en temas sociales y ambientales a nivel local-regional-macro.</b></li> </ul>
ARTICULACION CON EL DESARROLLO DE LA PLATAFORMA NATURAL DEL TERRITORIO DE LA ECORREGION. (Aportaciones a las Metas del Milenio)	Generar conocimiento que apoye el desarrollo de la Plataforma Natural del Territorio, como base del modelo de desarrollo hacia la sostenibilidad o modelo futuro de desarrollo del territorio: * . Socioeconomía de Infraestructura y ciudades:		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- . Sistema Vial de Transporte.</li> <li>- . Sistema Férreo.</li> <li>- . Sistema Aéreo.</li> <li>- . Puertos de la Ecorregión (Puerto de Tribugá- Puerto seco de la Tebaida- Puerto multimodal de la Dorada</li> <li>* . Ambiental :</li> <li>- . Uso actual y potencial del suelo.</li> <li>- . Conflictos de Uso y Amenazas.</li> <li>- . Zonificación de Aguas y Forestal.</li> <li>* . Nuevas Formas de organización territorial.</li> </ul>		
<p><b>DESARROLLO DE CAPACIDADES Y HABILIDADES EN LA TIC`s.</b></p>	<p>Fomentar y fortalecer las capacidades en Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones existentes en la UTP.</p>		

## ANEXOS.

### Anexo No. 1

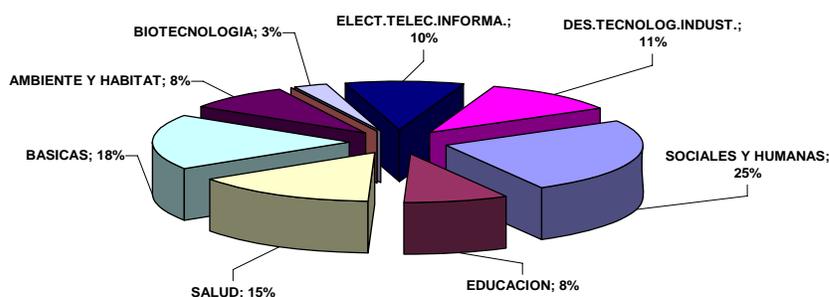
#### ECORREGION: GRUPOS POR INSTITUCION Y CATEGORIA - 2006

INSTITUCION	A	B	C	TOTAL	%
U TECNOLOGICA DE PEREIRA	17	14	22	53	25%
U CALDAS	15	13	6	34	16%
U NACIONAL MANIZALES	9	9	3	21	10%
U MANIZALES	5	6	6	17	8%
U QUINDIO	2	4	8	14	7%
U TOLIMA	5	10	6	21	10%
U AUTONOMA MANIZALES	3	3	4	10	5%
CORUNIVERSITARIA	3	5	2	10	5%
U LIBRE PEREIRA	2	6	4	12	6%
U CATOLICA RISARALDA	2	4	1	7	3%
FUNDACION UNI. AREA ANDINA	1	1	1	3	1%
U CATOLICA MANIZALES	0	0	2	2	1%
CORP. UNI. SANTA ROSA CABAL	0	0	0	0	0%
U COOPERATIVA PEREIRA	0	1	1	2	1%
CRECE	1	0	0	1	0%
CENICAFE	4	1	0	5	2%
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>77</b>	<b>66</b>	<b>212</b>	<b>100%</b>

Fuente Consultada: *Ciencia, Tecnología e Innovación en la Ecorregión Eje Cafetero*  
Rosalba Rey Rodríguez. Red de Universidades Públicas del Eje cafetero ALMA MATER 2006

### Anexo No. 2

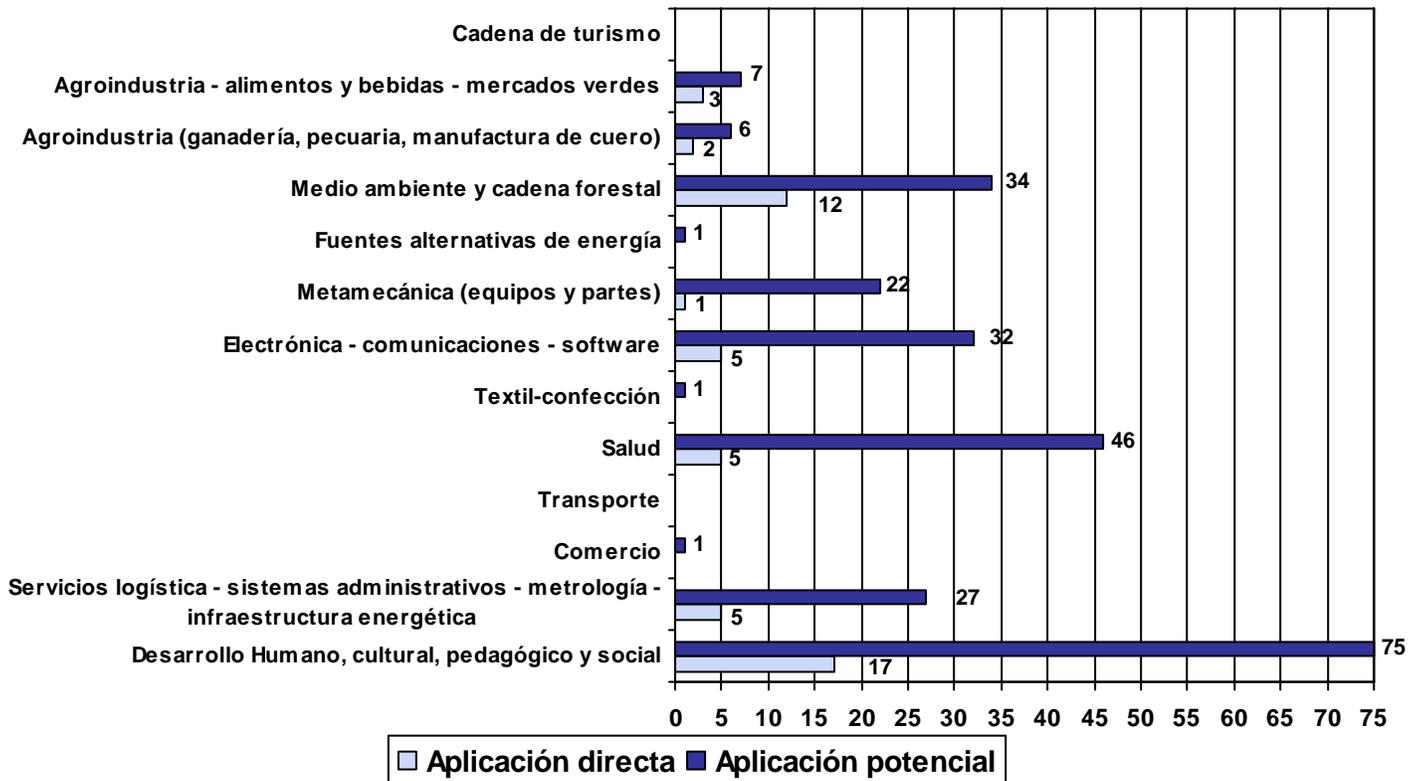
#### UNIVERSIDAD TECNOLOGICA DE PEREIRA: GRUPOS POR PROGRAMAS NACIONALES DE CyT



Fuente consultada: *Ciencia, Tecnología e Innovación en la Ecorregión Eje Cafetero*  
Rosalba Rey Rodríguez. Red de Universidades Públicas del Eje cafetero ALMA MATER 2006

### Anexo No. 3

## PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA AGENDA DE COMPETITIVIDAD Y LA AGENDA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE RISARALDA



Fuente consultada: Vicerrectoria de Investigaciones y Extensión UTP .2007

## 7. Referencias Bibliográficas

Villaveces José Luís. Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología. Un modelo para medir impactos de Ciencia y Tecnología. Presentación en diapositivas. Bogotá, 2004.

Universidad del Rosario. Universidad de los Andes. Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología. Evaluación de los Programas Nacionales de Ciencia y Tecnología y de su impacto en la Sociedad Colombiana. Documento de trabajo. Bogotá, Septiembre de 2003.

Chaparro Fernando. Una estrategia de desarrollo basada en el conocimiento para el Eje Cafetero: reflexiones sobre su potencialidad y como medirlo. Centro de Gestión del Conocimiento. Universidad del Rosario. Pereira, diciembre 13 de 2006.

Victoria Kandel. La política en conflicto. Reflexiones entorno a la vida pública y la ciudadanía, Cáp. 6 espacio público y universidad; Pág. 149, Buenos Aires 2004; Prometeo Libros

Presentaciones de las Facultades de la UTP en la Mesa de Impacto Regional [www.utp.edu.co](http://www.utp.edu.co) 2006-2007.

Análisis de Diagnostico Institucional .Mesas Temáticas de: Internacionalización. Alianzas Estratégicas, Comisión Institucional de Prospectiva.

Rosalba Rey Rodríguez. Ciencia, Tecnología e Innovación en la Ecorregión Eje Cafetero. Red de Universidades Públicas del Eje cafetero ALMA MATER 2006 /

Omar Montoya Suárez. Estudio Prospectivo sobre el estado de la relación UTP-Medio. Estudio desde la Oferta y la Demanda UTP.2006.

**PRESUPUESTO  
MESA DE IMPACTO REGIONAL  
(Incremento del 10% Anual)  
PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA  
2007-2019**

<b>AMBITOS DE DIRECCIONAMIENTO</b>	<b>PROYECTOS</b>	<b>2008*</b>	<b>2009*</b>	<b>2010*</b>	<b>2011*</b>	<b>2012*</b>	<b>TOTAL*</b>
<b>1. CONOCIMIENTO</b>	1.1 FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE COMUNIDADES ACADÉMICAS REGIONALES.	200.000	220.000	240.000	260.000	280.000	1200.000
	1.2 OFERTA ACADÉMICA DE POSTGRADOS EN RED REGIONAL, NACIONAL E INTERNACIONAL.	100.000	110.000	120.000	130.000	140.000	600.000
	1.3 PROMOCIÓN, FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE LA INTERNACIONALIZACIÓN	50.000	55.000	60.000	65.000	70.000	305.000
<b>2. TECNOLOGÍA Y PRODUCCIÓN</b>	2.1 CONSTITUCIÓN DE UN GRAN OBSERVATORIO INTELIGENTE EN RED PARA LA ECORREGIÓN.	150.000	165.000	180.000	195.000	210.000	900.000
	2.2 DESARROLLO DE CAPACIDADES Y HABILIDADES EN LA TIC'S	50.000	55.000	60.000	65.000	70.000	305.000
	2.3 IMPLANTACIÓN DE UN MODELO GERENCIAL DEL CONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO DE LOS SECTORES Y TECNOLOGÍAS PRIORIZADAS COMO PROMISORIAS, QUE CONTRIBUYAN AL DESARROLLO REGIONAL.	50.000	55.000	60.000	65.000	70.000	305.000
<b>3. POLÍTICAS PÚBLICAS</b>	3.1 CONSTRUCCIÓN DEL SISTEMA DE FORMULACIÓN Y GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS. (Aportaciones a las Metas del Milenio)	25.000	27.500	30.000	32.500	35.000	150.000

	3.2 ALIANZAS CON SECTORES ESTRATÉGICOS	20.000	22.000	24.000	26.000	28.000.	120.000
<b>4. SOCIEDAD Y AMBIENTE</b>	4.1 ARTICULACION CON EL DESARROLLO DE LA PLATAFORMA NATURAL DEL TERRITORIO DE LA ECORREGION. (Aportaciones a las Metas del Milenio	25.000	27.500	30.000	32.500	35.000	150.000
<b>TOTAL</b>		<b>660.000</b>	<b>723.500</b>	<b>748.500</b>	<b>773.500</b>	<b>798.500</b>	<b>3.605.000</b>
* Datos en miles							

## 1. BASE PRESUPUESTAL AMBITO DE DIRECCIONAMIENTO CONOCIMIENTO.

### GASTOS PREVISTOS DEL PROYECTO:

#### 1.1 FOMENTO Y FORTALECIMIENTO DE COMUNIDADES ACADEMICAS REGIONALES.

**(Cantidades en Pesos):** En este apartado se informará de la previsión de gastos por partidas tanto de costes directos (apartado 1.) como indirectos (apartado 2.). El total de ingresos previstos deberá coincidir con el total de gastos previstos ya que ambos equivalen al coste total del proyecto.

GASTOS	VALOR
<b>1 COSTES DIRECTOS</b>	
1.1- TERRENOS	0.
1.2- CONSTRUCCIÓN	0.
1.3- MATERIAL EQUIPOS Y SUMINISTROS:	20.000.000
1.4- TALENTO HUMANO (Local y Expatriado):	140.000.000
1.5- VIAJES Y ESTANCIAS:	10.000.000
1.6- FUNCIONAMIENTO (Actividades y Gastos de Gestión):	10.000.000
1.7- IMPREVISTOS	0.
1.8- EVALUACIÓN EXTERNA	4.000.000
<b>2 COSTES INDIRECTOS</b>	
2.1. FORMULACIÓN	4.000.000
2.2. SEGUIMIENTO	12.000.000
<b>TOTAL GASTOS:</b>	<b>200.000.000</b>

### GASTOS PREVISTOS DEL PROYECTO:

#### 1.2 OFERTA ACADEMICA DE POSTGRADOS EN RED REGIONAL, NACIONAL E INTERNACIONAL.

**(Cantidades en Pesos):** En este apartado se informará de la previsión de gastos por partidas tanto de costes directos (apartado.1.) como indirectos (apartado.2.). El total de ingresos previstos deberá coincidir con el total de gastos previstos ya que ambos equivalen al coste total del proyecto.

GASTOS	VALOR
<b>1 COSTES DIRECTOS</b>	
1.1- TERRENOS	0.
1.2- CONSTRUCCIÓN	0.
1.3- MATERIAL EQUIPOS Y SUMINISTROS:	10.000.000
1.4- TALENTO HUMANO (Local y Expatriado):	70.000.000
1.5- VIAJES Y ESTANCIAS:	5.000.000
1.6- FUNCIONAMIENTO (Actividades y Gastos de Gestión):	5.000.000
1.7- IMPREVISTOS	0.
1.8- EVALUACIÓN EXTERNA	2.000.000
<b>2 COSTES INDIRECTOS</b>	
2.1. FORMULACIÓN	2.000.000
2.2. SEGUIMIENTO	6.000.000
<b>TOTAL GASTOS:</b>	<b>100.000.000</b>

### GASTOS PREVISTOS DEL PROYECTO:

#### 1.3 PROMOCION, FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE LA INTERNACIONALIZACION.

**(Cantidades en Pesos):** En este apartado se informará de la previsión de gastos por partidas tanto de costes directos (apartado 1.) como indirectos (apartado 2.). El total de ingresos previstos deberá coincidir con el total de gastos previstos ya que ambos equivalen al coste total del proyecto.

GASTOS	VALOR
<b>1 COSTES DIRECTOS</b>	
1.1- TERRENOS	0.
1.2- CONSTRUCCIÓN	0.
1.3- MATERIAL EQUIPOS Y SUMINISTROS:	5.000.000
1.4- TALENTO HUMANO (Local y Expatriado):	20.000.000
1.5- VIAJES Y ESTANCIAS:	10.000.000
1.6- FUNCIONAMIENTO (Actividades y Gastos de Gestión):	2.500.000
1.7- IMPREVISTOS	0.
1.8- EVALUACIÓN EXTERNA	1.250.000
<b>2 COSTES INDIRECTOS</b>	
2.1. FORMULACIÓN	10.000.000
2.2. SEGUIMIENTO	1.250.000
<b>TOTAL GASTOS:</b>	<b>50.000.000</b>

## 2.BASE PRESUPUESTAL AMBITO DE DIRECCIONAMIENTO TECNOLOGIA Y PRODUCCION.

### GASTOS PREVISTOS DEL PROYECTO:

#### 2.1 CONSTITUCION DE UN GRAN OBSERVATORIO INTELIGENTE EN RED PARA LA ECORREGIÓN.

**(Cantidades en Pesos):** En este apartado se informará de la previsión de gastos por partidas tanto de costes directos (apartado 1.) como indirectos (apartado 2.). El total de ingresos previstos deberá coincidir con el total de gastos previstos ya que ambos equivalen al coste total del proyecto.

GASTOS	VALOR
<b>1 COSTES DIRECTOS</b>	
1.1- TERRENOS	0.
1.2- CONSTRUCCIÓN	0.
1.3- MATERIAL EQUIPOS Y SUMINISTROS:	30.000.000
1.4- TALENTO HUMANO (Local ):	75.000.000
1.5- VIAJES Y ESTANCIAS:	7.500.000
1.6- FUNCIONAMIENTO (Actividades y Gastos de Gestión):	15.000.000
1.7- IMPREVISTOS	0.
1.8- EVALUACIÓN EXTERNA	3.750.000
<b>2 COSTES INDIRECTOS</b>	
2.1. FORMULACIÓN	15.000.000
2.2. SEGUIMIENTO	3.750.000
<b>TOTAL GASTOS:</b>	<b>150.000.000</b>

### GASTOS PREVISTOS DEL PROYECTO:

#### 2.2 DESARROLLO DE CAPACIDADES Y HABILIDADES EN LA TIC`S

**(Cantidades en Pesos):** En este apartado se informará de la previsión de gastos por partidas tanto de costes directos (apartado.1.) como indirectos (apartado.2.). El total de ingresos previstos deberá coincidir con el total de gastos previstos ya que ambos equivalen al coste total del proyecto.

GASTOS	VALOR
<b>1 COSTES DIRECTOS</b>	
1.1- TERRENOS	0.
1.2- CONSTRUCCIÓN	0.
1.3- MATERIAL EQUIPOS Y SUMINISTROS:	0.
1.4- TALENTO HUMANO (Local ):	36.000.000
1.5- VIAJES Y ESTANCIAS:	0.
1.6- FUNCIONAMIENTO (Actividades y Gastos de Gestión):	4.000.000
1.7- IMPREVISTOS	0.
1.8- EVALUACIÓN EXTERNA	0.
<b>2 COSTES INDIRECTOS</b>	
2.1. FORMULACIÓN	10.000.000
2.2. SEGUIMIENTO	0.
<b>TOTAL GASTOS:</b>	<b>50.000.000</b>

**GASTOS PREVISTOS DEL PROYECTO:**

**2.3 IMPLANTACIÓN DE UN MODELO GERENCIAL DEL CONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO DE LOS SECTORES Y TECNOLOGIAS PRIORIZADAS COMO PROMISORIAS, QUE CONTRIBUYAN AL DESARROLLO REGIONAL INTERNACIONALIZACION.**

**(Cantidades en Pesos):** En este apartado se informará de la previsión de gastos por partidas tanto de costes directos (apartado 1.) como indirectos (apartado 2.). El total de ingresos previstos deberá coincidir con el total de gastos previstos ya que ambos equivalen al coste total del proyecto.

GASTOS	VALOR
<b>1 COSTES DIRECTOS</b>	
1.1- TERRENOS	0.
1.2- CONSTRUCCIÓN	0.
1.3- MATERIAL EQUIPOS Y SUMINISTROS:	0.
1.4- TALENTO HUMANO (Local ):	25.000.000
1.5- VIAJES Y ESTANCIAS:	3.000.000
1.6- FUNCIONAMIENTO (Actividades y Gastos de Gestión):	10.000.000
1.7- IMPREVISTOS	0.
1.8- EVALUACIÓN EXTERNA	2.000.000
<b>2 COSTES INDIRECTOS</b>	
2.1. FORMULACIÓN	10.000.000
2.2. SEGUIMIENTO	0.
<b>TOTAL GASTOS:</b>	<b>50.000.000</b>

**3. BASE PRESUPUESTAL AMBITO DE DIRECCIONAMIENTO POLITICAS PUBLICAS.**

**GASTOS PREVISTOS DEL PROYECTO:**

**3.1 CONSTRUCCION DEL SISTEMA DE FORMULACION Y GESTION DE POLITICAS PÚBLICAS. (Aportaciones a las Metas del Milenio)**

**(Cantidades en Pesos):** En este apartado se informará de la previsión de gastos por partidas tanto de costes directos (apartado 1.) como indirectos (apartado 2.). El total de ingresos previstos deberá coincidir con el total de gastos previstos ya que ambos equivalen al coste total del proyecto.

GASTOS	VALOR
--------	-------

<b>1 COSTES DIRECTOS</b>	
1.1- TERRENOS	0.
1.2- CONSTRUCCIÓN	0.
1.3- MATERIAL EQUIPOS Y SUMINISTROS:	0.
1.4- TALENTO HUMANO (Local ):	12.000.000
1.5- VIAJES Y ESTANCIAS:	5.000.000
1.6- FUNCIONAMIENTO (Actividades y Gastos de Gestión):	8.000.000
1.7- IMPREVISTOS	0.
1.8- EVALUACIÓN EXTERNA	0.
<b>2 COSTES INDIRECTOS</b>	
2.1. FORMULACIÓN	0.
2.2. SEGUIMIENTO	0.
<b>TOTAL GASTOS:</b>	<b>25.000.000</b>

#### GASTOS PREVISTOS DEL PROYECTO:

#### 3.2 ALIANZAS CON SECTORES ESTRATÉGICOS

**(Cantidades en Pesos):** En este apartado se informará de la previsión de gastos por partidas tanto de costes directos (apartado.1.) como indirectos (apartado.2.). El total de ingresos previstos deberá coincidir con el total de gastos previstos ya que ambos equivalen al coste total del proyecto.

GASTOS	VALOR
<b>1 COSTES DIRECTOS</b>	
1.1- TERRENOS	0.
1.2- CONSTRUCCIÓN	0.
1.3- MATERIAL EQUIPOS Y SUMINISTROS:	0.
1.4- TALENTO HUMANO (Local ):	12.000.000
1.5- VIAJES Y ESTANCIAS:	0.
1.6- FUNCIONAMIENTO (Actividades y Gastos de Gestión):	6.000.000.
1.7- IMPREVISTOS	0.
1.8- EVALUACIÓN EXTERNA	0.
<b>2 COSTES INDIRECTOS</b>	
2.1. FORMULACIÓN	0.
2.2. SEGUIMIENTO	2.000.000.
<b>TOTAL GASTOS:</b>	<b>20.000.000</b>

#### 4.BASE PRESUPUESTAL AMBITO DE DIRECCIONAMIENTO SOCIEDAD Y AMBIENTE.

#### GASTOS PREVISTOS DEL PROYECTO:

#### 4.1 ARTICULACION CON EL DESARROLLO DE LA PLATAFORMA NATURAL DEL TERRITORIO DE LA ECORREGION.

(Aportaciones a las Metas del Milenio)

**(Cantidades en Pesos):** En este apartado se informará de la previsión de gastos por partidas tanto de costes directos (apartado 1.) como indirectos (apartado 2.). El total de ingresos previstos deberá coincidir con el total de gastos previstos ya que ambos equivalen al coste total del proyecto.

<b>GASTOS</b>	<b>VALOR</b>
<b>1 COSTES DIRECTOS</b>	
1.1- TERRENOS	0.
1.2- CONSTRUCCIÓN	0.
1.3- MATERIAL EQUIPOS Y SUMINISTROS:	0.
1.4- TALENTO HUMANO (Local ):	12.000.000
1.5- VIAJES Y ESTANCIAS:	0.
1.6- FUNCIONAMIENTO (Actividades y Gastos de Gestión):	6.000.000
1.7- IMPREVISTOS	0.
1.8- EVALUACIÓN EXTERNA	0.
<b>2 COSTES INDIRECTOS</b>	
2.1. FORMULACIÓN	5.000.000
2.2. SEGUIMIENTO	2.000.000
<b>TOTAL GASTOS:</b>	<b>25.000.000</b>



**Universidad Tecnológica de Pereira**  
*Direcciónamiento Estratégico*

**Mesas: Desarrollo Institucional y Bienestar Institucional**  
**Plan de Desarrollo Institucional 2006 - 2019**  
**Octubre de 2007**

## Introducción

En el presente informe se toma como referente para la formulación del direccionamiento estratégico, el diagnóstico construido por las mesas temáticas: Desarrollo Institucional y Bienestar Institucional.

Durante esta fase se continuó con la metodología participativa empleada en la etapa del diagnóstico, logrando definir en la matriz de marco lógico los conceptos construidos colectivamente para cada componente.

En el trabajo adelantado para cada una de las apuestas estratégicas, se presentó un panorama basado en la revisión de aportes teóricos obtenidos de diversas fuentes: documentos especializados, eventos realizados y respuestas de personas consultadas, sobre los diferentes elementos que componen los temas: Desarrollo Físico Sostenible, Desarrollo Informático y de Comunicaciones, Desarrollo Humano y Organizacional y Desarrollo Financiero y sus respectivos componentes; para el Desarrollo Institucional. En el caso de Bienestar Institucional, se abordaron temas centrales relacionados con la Formación Integral, El Desarrollo Social e Intercultural y El Acompañamiento Institucional.

Durante las sesiones de las mesas en la fase de direccionamiento estratégico, se realizó un ejercicio prospectivo de visualización de escenarios, que permitió construir los lineamientos que serán la base orientadora de la formulación de proyectos para cada apuesta estratégica.

Este ejercicio de visualización colectiva, legitima y da valor a la propuesta construida a partir del consenso, donde la contribución de los diversos actores de la comunidad interna y externa permitirá un Plan de Desarrollo 2007-2019 construido desde los intereses, motivaciones y percepciones de quienes representaron a cada programa, dependencia y estamento para retomar esta directriz que servirá como insumo en la estructuración de los proyectos que materializarán estas ideas.

## Apuesta Estratégica

Desarrollo Institucional

### Coordinador De La Mesa Temática

Fernando Noreña Jaramillo – Vicerrector Administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira.

### Equipo Que Participó En La Mesa

Se adjunta listado y actas de cada sesión

### Hacia Donde Debe Ir La Universidad En El Desarrollo Institucional

La mesa temática identificó y propuso un escenario deseable para cada componente y uno general para cada tema que los contiene.

#### **Tema: DESARROLLO FÍSICO SOSTENIBLE**

**Escenario:** Plataforma territorial del campus universitario fortalecida y con las capacidades físicas, urbanísticas y normativas apropiadas para enfrentar los retos de la cobertura con calidad y el desarrollo científico y tecnológico.

El campus en sus componentes urbano, físico y ambiental, es aprovechado de manera eficiente y sostenible por la comunidad universitaria mejorando su calidad de vida y la efectividad de los procesos. Es reconocido a nivel local, regional y nacional por su excelente planificación, organización, preservación y uso racional.

#### **Componente: Gestión estratégica del campus**

**Escenario:** Universidad Tecnológica de Pereira posicionada a nivel nacional, regional y local como una institución con avanzado desarrollo físico y tecnológico, dentro de criterios de integralidad, racionalidad y eficiencia.

Su Infraestructura física y tecnológica se encuentra adecuada, desarrollada, optimizada y en funcionamiento, de acuerdo con las políticas educativas y la dinámica interna e integrada a la comunidad.

#### **Componente: Gestión y Sostenibilidad Ambiental**

**Escenario:** Es reconocida local, regional y nacionalmente como aportante a la calidad ambiental de la ciudad, garantiza la permanencia de su oferta ambiental en el tiempo y

contribuye a la disminución de la presión urbanística sobre el campus e impacta positivamente el entorno, participando activamente en las instancias de planificación física relacionadas.

Sus zonas verdes y de bosque son administradas con garantía de sostenibilidad futura, mediante una figura legal de conservación ambiental.

Las áreas de conservación son reconocidas local y regionalmente por ser alternativa ecoturística y se aprovechan de manera planificada como laboratorio vivo, en el desarrollo de proyectos y asignaturas.

### **Componente: Gestión de las sedes alternas**

**Escenario:** Políticas de administración de sedes alternas establecidas e infraestructura física incrementada en metros cuadrados, para que programas y proyectos que responden a necesidades locales, regionales y nacionales, funcionen en sedes externas al campus universitario, de acuerdo con el plan de desarrollo institucional.

### **Componente: Sostenibilidad de la infraestructura física**

**Escenario:** Campus Universitario saludable e integral con áreas adecuadas a las necesidades de su comunidad.

Plan de ordenamiento territorial del campus ejecutado de acuerdo con las metas establecidas.

Infraestructura física cumpliendo con la normatividad técnica vigente para establecimientos educativos y soportando la implementación, desarrollo y uso de las MTIC.

## **Tema: DESARROLLO INFORMATICO Y DE COMUNICACIONES**

**Escenario:** Universidad fortalecida en su plataforma tecnológica mediante la implementación e integración de los sistemas de comunicación e información y la automatización de los recursos físicos para el mejoramiento de los procesos y su posicionamiento a nivel nacional e internacional.

### **Componente: Sistemas de Información**

**Escenario:** Sistemas de información implementados, en procesos de mejoramiento continuo y orientados a proporcionar información para el desarrollo del conocimiento y la toma de decisiones, atendiendo el cumplimiento de la misión y visión institucionales.

### **Componente: Automatización de Recursos Físicos**

**Escenario:** Infraestructura física automatizada con ejecución controlada y regulada, permitiendo su utilización de forma racional, ágil y segura.

### **Componente: Sostenibilidad de Hardware y Software**

**Escenario:** Plataformas tecnológicas implementadas con políticas claras de adquisición, actualización, renovación y mantenimiento, garantizando el cumplimiento de estándares de calidad.

### **Componente: Sistemas de Comunicación**

**Escenario:** Medios de comunicación institucionales integrados efectivamente para facilitar el intercambio de información y promover el desarrollo del conocimiento.

### **Tema: DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL**

**Escenario:** Universidad fortalecida desde el desarrollo humano y organizacional, cumpliendo con su misión y visión, de acuerdo con estándares nacionales e internacionales de calidad y acreditación.

### **Componente: Procesos de Gestión Humana**

**Escenario:** Talento Humano idóneo, motivado, comprometido con la Institución y la sociedad, con competencias identificadas, potencializadas y reconocidas en estatutos y normas, logrando un desarrollo personal y laboral bajo parámetros de participación democrática, equidad y dignidad del trabajo.

### **Componente: Cultura Organizacional**

**Escenario:** Cultura fundamentada en los principios y valores institucionales; fortalecida y focalizada en el cumplimiento de sus funciones, la responsabilidad social y el bienestar laboral, empoderada, con liderazgo participativo y autocontrol, reflejada en una imagen corporativa y en un clima organizacional que facilitan el desarrollo del talento humano.

### **Componente: Estructura Organizacional**

**Escenario:** Estructura armonizada, ágil y dinámica que permite la interacción efectiva de procesos y el cumplimiento de la misión y visión institucional.

### **Componente: Gestión de Procesos**

**Escenario:** Quehacer efectivo del talento humano, que evidencia un compromiso permanente con la sociedad, soportado en una cultura de calidad a través del mejoramiento continuo en el servicio institucional.

## **Tema: DESARROLLO FINANCIERO**

**Escenario:** Financiación Institucional fortalecida con la diversificación de fuentes de ingresos, la racionalización de procesos y el manejo adecuado de recursos, aplicando el ejercicio de mejoramiento continuo.

### **Componente: Optimización de Ingresos**

**Escenario:** Mayor productividad, eficiencia e incremento de los recursos propios y de la Nación, mediante una adecuada implementación de políticas y criterios claros de asignación para el gasto, con el fin de atender y garantizar el cumplimiento de la misión y visión institucional.

### **Componente: Nuevas Líneas de Financiamiento**

**Escenario:** Líneas diversas y permanentes de financiamiento obtenidas mediante gestión institucional que contribuyen a su sostenibilidad y desarrollo.

### **Componente: Racionalización del Uso de Los Recursos**

**Escenario:** Recursos disponibles administrados eficientemente, mediante el mejoramiento continuo de procesos, minimización de pérdidas y potencialización de nuevas tecnologías.

\*Se anexan referentes de cada componente

*Cómo Se Va A Medir*

## **Tema: DESARROLLO FÍSICO SOSTENIBLE**

### **Componente: Gestión estratégica del campus.**

<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Atributo</b>	<b>Unidad operacional</b>	<b>Estado actual</b>	<b>Estándar</b>	<b>Meta</b>
Índice de Construcción	% de m2 totales construidos en relación con el área ocupada en los primeros pisos de las edificaciones	m2 construidos / m2 área ocupada	<b>1,88 Pisos</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

**Componente: Gestión y Sostenibilidad Ambiental.**

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Área en conservación	Hectáreas de bosque en conservación o preservación el la U.T.P. % del área total del campus en conservación ambiental	Ha. De bosque en conservación * 100 / área total en Ha. Campus Universitario	<b>61,41%</b>		<b>59,40%</b>

**Componente: Gestión de las sedes alternas.**

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Atención de necesidades externas	Medición de solicitudes atendidas frente al total de requerimientos de espacios alternos. Permite medir la capacidad de gestión ante la necesidad de espacios.	Necesidades atendidas * 100 / Necesidades registradas	<b>50%</b>		<b>100%</b>

**Componente: Sostenibilidad de la infraestructura física.**

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta	
Cobertura de los equipamientos	Capacidad de aulas, laboratorios, talleres, salas de sistemas, bibliotecas, auditorios, áreas de servicios, oficinas en relación con la población	m2 por usos del suelo / población (según uso)	Aulas	<b>0,82 m<sup>2</sup></b>	1,8 m <sup>2</sup>	<b>1,8 m<sup>2</sup></b>
			Laboratorios	<b>0,72 m<sup>2</sup></b>	2 m <sup>2</sup>	<b>2 m<sup>2</sup></b>
			Salas de Computo	<b>0,17 m<sup>2</sup></b>	2 m <sup>2</sup>	<b>2 m<sup>2</sup></b>
			Areas de uso especializado	<b>0,32 m<sup>2</sup></b>	0,3 m <sup>2</sup>	<b>0,3 m<sup>2</sup></b>
			Cafeterías	<b>0,15 m<sup>2</sup></b>	1,5 m <sup>2</sup>	<b>1,5 m<sup>2</sup></b>
			Oficinas	<b>6,16 m<sup>2</sup></b>	8 m <sup>2</sup>	<b>8 m<sup>2</sup></b>
			Auditorio y salas multiples	<b>0,23 m<sup>2</sup></b>	1,5 m <sup>2</sup>	<b>1,5 m<sup>2</sup></b>
			Areas de servicios	<b>0,44 m<sup>2</sup></b>	1,0 m <sup>2</sup>	<b>1,0 m<sup>2</sup></b>
			Circulaciones y áreas libres	<b>1,33 m<sup>2</sup></b>	1,5 m <sup>2</sup>	<b>1,5 m<sup>2</sup></b>

**Tema: DESARROLLO INFORMATICO Y DE COMUNICACIONES**

**Componente: Sistemas de Información**

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Desarrollo del sistema de Información	Necesidades a Sistematizar por procesos	$\Sigma(\text{Ponderación Proceso} * \% \text{Proceso})$	<b>26,63%</b>		<b>50%</b>

**Componente: Automatización de Recursos Físicos**

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Servicios automatizados	Edificios, los servicios a automatizar (agua, energía, camaras, sensores, controles de acceso, etc.)	$\Sigma$ de servicios automatizados por edificio / Total de servicios por automatizar	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>		<b>70%</b>

**Componente: Sostenibilidad de Hardware y Software**

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Optimización de la infraestructura Tecnológica	Actividades (compra, reposición, mantenimientos, entre otros)	$\Sigma(\text{Ponderación Actividades} * \% \text{Actividad})$	<b>50,90%</b>		<b>60%</b>

**Componente: Sistemas de Comunicación**

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Integración de las MTIC's	MTIC (Telefonía fija, servicios móviles, servicios de valor agregado(Internet, banda ancha, intranet), radio, televisión, entre otros)	$\Sigma(\text{Ponderación MTIC} * \% \text{MTIC})$	<b>48,34%</b>		<b>60%</b>

**Tema: DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL**

**Componente: Procesos de Gestión Humana**

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Ejecución de procesos para el desarrollo del Talento Humano	Planeación de necesidades del talento Humano, Reclutamiento, Selección, Contratación, Inducción y Entrenamiento, Formación y Capacitación, Evaluación del desempeño, Compensación e incentivos, Salud Ocupacional, Aspectos Disciplinarios.	$\Sigma$ (Ponderación procesos * % ejecución del proceso por estamento)	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b>	<b>50%</b>	<b>55%</b>

**Componente: Cultura Organizacional**

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Resultados medición de la Cultura Organizacional	Percepción favorable de la comunidad sobre los siguientes factores: Liderazgo, Facilitación para el cambio, Trabajo en Equipo, Comunicación, Información, Negociación y manejo de conflictos, Imagen corporativa, Sentido de Pertenencia, Motivación y Empoderamiento.	$\Sigma$ (Ponderación factor i * % factor i)	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b>		

**Componente: Estructura Organizacional**

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Percepción de la comunidad sobre la funcionalidad de la Estructura Organizacional Vigente	Factores a considerar: Complejidad, Número de Niveles Jerárquicos, Grados de Especialización, Modelo, Nivel de Reglamentación.	$\Sigma$ (Ponderación factor i * %factor i)	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b>		<b>70%</b>

### Componente: Gestión de Procesos

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Nivel de satisfacción de usuarios por proceso	Calidad	$\sum$ (Ponderación factor i * %factor i)	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b>		<b>80%</b>

### Tema: DESARROLLO FINANCIERO

#### Componente: Optimización de Ingresos

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Margen de Optimización	<b>Recursos de la nación</b> (Funcionamiento e Inversión), <b>Recursos Propios</b> (Ingresos académicos, financieros, venta de servicios y varios)	(Ejecución ingresos totales vigencia - Ejecución gastos totales vigencia) / (Ejecución Ingresos Totales vigencia anterior - Ejecución gastos totales vigencia anterior)	<b>-3,3%</b>	>=0	<b>&gt;= 0% Año;</b> <b>&gt;= 5% acum. respecto al año 2006</b>
		(Ejecución gastos totales vigencia con Recursos Propios) - Operación Comercial / (Ejecución gastos totales Vigencia) - Operación Comercial			

#### Componente: Nuevas Líneas de Financiamiento

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Nivel de Financiamiento	<b>Recursos Nación</b> (ICFES, Cajas de Compensación Familiar, Transferencias de Ley), <b>Recursos Propios</b> (Productividad de las Investigaciones, Estampilla, Aportes entes territoriales, Donaciones, Tributos, Matrículas, Oferta de Servicios y Productos, becas, Participación en empresas, Cooperación Internacional).	1 - $\left[ \frac{\text{Ejecución Ingresos Nuevas Líneas}}{\text{Ejecución Ingresos totales Vigencia Anterior}} \right]$	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	5,0%	<b>2,0%</b>

**Componente: Racionalización del Uso de Los Recursos**

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Margen de racionalización	Adopción de Políticas, procedimientos, simplificación de trámites,	No. Procesos con políticas de racionalización del uso de los Recursos / No. Procesos en el sistema de gestión de calidad	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	100%; 20 Procesos	<b>100%</b>

*Macro acciones*

La mesa temática identificó y propuso las macro acciones que orientarán los proyectos para cada apuesta estratégica, a partir de la definición de escenario deseable para cada componente.

<i>Componente</i>	<i>Macro Acción</i>
<b>Gestión estratégica del campus</b>	<b>Eficiente articulación del campus al contexto urbano.</b> Articulación a la red urbana mediante un sistema vial de adecuadas especificaciones técnicas, tanto en la zona sur como en el norte del campus.
	<b>Adecuado manejo de bordes del campus.</b> Espacios públicos generados en los bordes viales del campus, andenes y plazoletas, que faciliten accesibilidad y elaboración de un plan integral de manejo de linderos.
	<b>Modelo saludable de ocupación del campus.</b> Campus integrado y consolidado con el manejo de vías vehiculares, peatonales, ciclo rutas y corredores verdes; usos del suelo compatibles entre preservación de zonas de protección natural, aprovechamiento social del patrimonio cultural del campus. Minimización del riesgo geológico, hídrico y de origen antrópico, por no existencia conflictos de usos del suelo y gestión del riesgo.
<b>Gestión y Sostenibilidad Ambiental</b>	Consolidación y fortalecimiento del Jardín Botánico Universidad Tecnológica de Pereira, desde el punto de vista administrativo, de Investigación y extensión, Educación y cultura ambiental, conservación y ecoturismo.
	Administración eficiente de todas las zonas de bosque de la universidad, las cuales cuentan con una figura legal de conservación ambiental que garantiza su sostenibilidad futura.

	Formulación e implementación de un plan de manejo ambiental, plan de emergencias ambientales, plan de ordenamiento y desarrollo turístico y un sistema de gestión ambiental, en la Universidad Tecnológica de Pereira.
<b>Gestión de las sedes alternas</b>	<b>Administración de sedes Alternas.</b> Administración adecuada de sedes alternas para el desarrollo de proyectos de extensión que beneficien sectores menos favorecidos y atención a las necesidades de la Universidad con la consecución de sedes externas al campus universitario, cumpliendo con estándares de calidad en infraestructura, equipamientos y recurso humano.
<b>Sostenibilidad de la infraestructura física</b>	<b>Cultura de uso eficiente de los recursos.</b> Uso eficiente de los recursos físicos, optimización del uso de equipamientos académicos disponibles, mejor utilización de equipamientos de apoyo académico y de bienestar y administración adecuada de la gestión del campus.
	<b>Oferta adecuada de capital físico y tecnológico.</b> Renovación y redensificación de zonas deterioradas y de potencial aprovechamiento para construcciones. Plan integral de obras para los diferentes equipamientos y dotación de redes AV/IT en las edificaciones existentes y futura.
	<b>Adecuado recurso financiero para planta física.</b> Plan de acción con propuestas de fuentes de recursos alternativos para obras físicas, disponibilidad de recursos financieros en el horizonte del Plan y evaluación financiera costo/beneficio de alternativas de inversión en planta física, sistema de costos ABC.
<b>Sistemas de Información</b>	Implementar Sistemas de Información orientados a proporcionar información a la comunidad universitaria para el desarrollo del conocimiento y la toma de decisiones, atendiendo las necesidades institucionales.
<b>Automatización de Recursos Físicos</b>	Automatizar la infraestructura física con ejecución controlada y regulada, permitiendo su utilización de forma racional, ágil y segura.
<b>Sostenibilidad de Hardware y Software</b>	Implementar plataformas Tecnológicas con políticas claras de adquisición, actualización, renovación y mantenimiento, garantizando el cumplimiento de estándares de calidad.
<b>Sistemas de Comunicación</b>	Integrar los medios de comunicación que faciliten el intercambio de información en el desarrollo de las actividades institucionales.
<b>Procesos de Gestión Humana</b>	Programas, proyectos y acciones encaminadas al fortalecimiento, bienestar y desarrollo del Talento Humano de la Universidad.

<b>Cultura Organizacional</b>	Acciones tendientes a fortalecer la identidad de los funcionarios con la Institución.
<b>Estructura Organizacional</b>	Actividades que permitan la interacción efectiva de procesos y el cumplimiento de la misión y visión institucional.
<b>Gestión de Procesos</b>	Ejecución de las funciones y responsabilidades de los colaboradores con el compromiso permanente de realizar sus acciones bajo parámetros de calidad.
<b>Optimización de Ingresos</b>	Desarrollar actividades que permitan establecer criterios claros en el manejo de los recursos, generando eficiencia e incrementando los ingresos de la Universidad.
<b>Nuevas Líneas de Financiamiento</b>	Generar proyectos que contribuyan al financiamiento de la institución garantizando su sostenibilidad y Desarrollo.
<b>Racionalización del Uso de Los Recursos</b>	Utilizar racionalmente los recursos disponibles, mejorando los procesos e incorporando el uso de nuevas tecnologías.

## Costos Aproximados Por Proyecto

Período 2008 - 2012 (valores 2007)

### **Tema: DESARROLLO FÍSICO SOSTENIBLE**

#### **Componente 1: Gestión estratégica del campus**

<b>Ítem</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
1,1 Estudios y diseños	610.000.000	1.000.000.000	1.000.000.000	-	-	2.610.000.000
1,2 Optimización de redes eléctricas y de voz y datos	166.000.000	100.000.000	-	-	-	266.000.000
1,3 Actualización y optimización de instalaciones hidrosanitarias	525.000.000	200.000.000	-	-	-	725.000.000
1,4 Accesibilidad al medio físico	350.000.000	200.000.000	200.000.000	-	-	750.000.000

#### **Componente 2: Gestión y Sostenibilidad Ambiental**

<b>Ítem</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
2.1 Consolidación y fortalecimiento del Jardín Botánico Universidad Tecnológica de Pereira, desde el punto de vista administrativo, de Investigación y extensión, Educación y cultura ambiental, conservación y ecoturismo.	180.000.000	180.000.000	180.000.000	180.000.000	180.000.000	900.000.000
2.2 Administración eficiente de todas las zonas de bosque de la universidad, las cuales cuentan con una figura legal de conservación ambiental que garantiza su sostenibilidad futura.	90.000.000	90.000.000	90.000.000	90.000.000	90.000.000	450.000.000

2.3 Formulación e implementación de un plan de manejo ambiental, plan de emergencias ambientales, plan de ordenamiento y desarrollo turístico y un sistema de gestión ambiental, en la Universidad Tecnológica de Pereira.	50.000.000	50.000.000	50.000.000	50.000.000	50.000.000	<b>250.000.000</b>
--	------------	------------	------------	------------	------------	--------------------

### **Componente 3: Gestión de las sedes alternas**

<b>Ítem</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
3,1 Construcciones e intervenciones en la Planta Física	4.182.500.000	1.500.000.000	1.500.000.000	1.500.000.000	1.500.000.000	10.182.500.000
3,2 Adecuación, mejoramiento y mantenimiento de la infraestructura física	210.000.000	1.500.000.000	1.500.000.000	1.500.000.000	1.500.000.000	6.210.000.000

### **Componente 4: Sostenibilidad de la infraestructura física**

<b>Ítem</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
4,1 Adecuación de auditorios	1.040.000.000	1.000.000.000	-	-	-	2.040.000.000
4,2 Actualizaciones estructurales y funcionales edificios	-	-	2.000.000.000	2.000.000.000	4.000.000.000	-
4,3 Amoblamiento	600.000.000	1.000.000.000	500.000.000	400.000.000	-	2.500.000.000

## **Tema: DESARROLLO INFORMATICO Y DE COMUNICACIONES**

### **Componente 5: Sistemas de Información**

<b>Ítem</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
5.1 Desarrollo de Software	530.875.741	530.875.741	530.875.741	530.875.741	530.875.741	<b>2.654.378.704</b>
5.2 Seguridad de la Información	255.000.000	255.000.000	255.000.000	255.000.000	255.000.000	<b>1.275.000.000</b>
5.3 Sistemas Gerenciales	62.000.000	62.000.000	62.000.000	62.000.000	62.000.000	<b>310.000.000</b>
5.4 Fortalecimiento de la Intranet	93.000.000	93.000.000	93.000.000	93.000.000	93.000.000	<b>465.000.000</b>
5.5 Web Institucional	124.000.000	124.000.000	124.000.000	124.000.000	124.000.000	<b>620.000.000</b>
5.6 Generador de Reportes	62.000.000	62.000.000	62.000.000	62.000.000	62.000.000	<b>310.000.000</b>

### **Componente 6: Automatización de Recursos Físicos**

<b>Ítem</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
6.1 Ambientes inteligentes de los edificios	800.000.000	800.000.000	800.000.000	800.000.000	800.000.000	<b>4.000.000.000</b>
6.2 Seguridad Física	80.000.000	80.000.000	80.000.000	80.000.000	80.000.000	<b>400.000.000</b>
6.3 Marcación y control de activos	100.000.000	100.000.000	100.000.000	100.000.000	100.000.000	<b>500.000.000</b>
6.4 Identificación y autenticación de Usuarios Internos y Externos	70.250.000	12.750.000	12.750.000	12.750.000	12.750.000	<b>121.250.000</b>

### **Componente 7: Sostenibilidad de Hardware y Software**

<b>Ítem</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
7.1 Planes de renovación de Hardware y Software Institucional	720.000.000	720.000.000	720.000.000	720.000.000	720.000.000	<b>3.600.000.000</b>
7.2 Planes de Mantenimiento Correctivo y preventivo a equipos de computo y software	505.520.000	505.520.000	505.520.000	505.520.000	505.520.000	<b>2.527.600.000</b>

7.3 Planes de compra y/o arrendamiento de infraestructura Tecnológica (Hardware, software, comunicaciones, entre otros)	1.300.000.000	1.300.000.000	1.300.000.000	1.300.000.000	1.300.000.000	<b>6.500.000.000</b>
7.4 Asesorías, Instalaciones y capacitación en Infraestructura Tecnológica	150.000.000	150.000.000	150.000.000	150.000.000	150.000.000	<b>750.000.000</b>

### **Componente 8: Sistemas de Comunicación**

<b>Ítem</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
8.1 Telefonía fija	101.104.000	101.104.000	101.104.000	101.104.000	101.104.000	<b>505.520.000</b>
8.2 Servicios móviles	81.000.000	81.000.000	81.000.000	81.000.000	81.000.000	<b>405.000.000</b>
8.3 Servicios de valor agregado (Internet, banda ancha, entre otros).	432.000.000	432.000.000	432.000.000	432.000.000	432.000.000	<b>2.160.000.000</b>
8.4 Emisora	106.790.400	106.790.400	106.790.400	106.790.400	106.790.400	<b>533.952.000</b>
8.5 Televisión	142.104.000	142.104.000	142.104.000	142.104.000	142.104.000	<b>710.520.000</b>
8.6 Integración de las MTIC's	81.000.000	81.000.000	81.000.000	81.000.000	81.000.000	<b>405.000.000</b>
8.7 Conexión con otras redes	200.000.000	200.000.000	200.000.000	200.000.000	200.000.000	<b>1.000.000.000</b>

## **Tema: DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL**

### **Componente 9: Procesos de Gestión Humana**

<b>Ítem</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
9,1 Provisión del talento humano	14.200.000	14.200.000	14.200.000	14.200.000	14.200.000	<b>71.000.000</b>
9,2 Inducción y Entrenamiento	5.046.000	5.046.000	5.046.000	5.046.000	5.046.000	<b>25.230.000</b>
9.3 Formación y Capacitación	112.300.000	112.300.000	112.300.000	112.300.000	112.300.000	<b>561.500.000</b>
9.4 Evaluación del Desempeño	10.700.000	10.700.000	10.700.000	10.700.000	10.700.000	<b>53.500.000</b>
9.5 Salud Ocupacional	16.200.000	16.200.000	16.200.000	16.200.000	16.200.000	<b>81.000.000</b>

9,6 Aspectos disciplinarios	30.000.000	30.000.000	30.000.000	30.000.000	30.000.000	<b>150.000.000</b>
9,7 Plan de estímulos y bienestar	100.000.000	100.000.000	100.000.000	100.000.000	100.000.000	<b>500.000.000</b>

### **Componente 10: Cultura Organizacional**

<b>Ítem</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
10,1 Intervención y medición de la cultura organizacional	27.194.000	27.194.000	27.194.000	27.194.000	27.194.000	<b>135.970.000</b>

### **Componente 11: Estructura Organizacional**

<b>Ítem</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
11,1 Estudio de Percepción sobre la funcionalidad de la estructura organizacional	120.000.000	0	0	0	0	<b>120.000.000</b>

### **Componente 12: Gestión de Procesos**

<b>Ítem</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
12,1 Medición de la Satisfacción del usuario	15.000.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	15.000.000	<b>75.000.000</b>

**Tema: DESARROLLO FINANCIERO****Componente 13: Optimización de Ingresos**

<b>Ítem</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
13,1 Desarrollar un programa de revisión y actualización del modelo de administración de cada uno de los Ingresos Académicos	115.000.000	115.000.000	115.000.000	115.000.000	115.000.000	<b>\$ 575.000.000</b>
13,2 Monitorear la productividad del portafolio de inversiones ajustando su composición de acuerdo a las condiciones mas favorables y seguras del mercado	200.000.000	200.000.000	200.000.000	200.000.000	200.000.000	<b>\$ 1.000.000.000</b>
13,3 Estudiar e implementar un modelo de oferta y administración de los Proyectos Especiales	140.000.000	140.000.000	140.000.000	140.000.000	140.000.000	<b>\$ 700.000.000</b>

**Componente 14: Nuevas Líneas de Financiamiento**

<b>Ítem</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
14,1 Fortalecer el Programa de Donaciones	175.000.000	175.000.000	175.000.000	175.000.000	175.000.000	<b>\$ 875.000.000</b>
14,2 Gestionar recursos permanentes ante el gobierno nacional y entes territoriales	200.000.000	200.000.000	200.000.000	200.000.000	200.000.000	<b>\$ 1.000.000.000</b>

### Componente 15: Racionalización del Uso de Los Recursos

Ítem	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL
15,1 Desarrollar un programa de revisión y modificación de los procedimientos para lograr mayor eficiencia en la prestación del servicio y en el uso de los recursos.	114.300.000	114.300.000	114.300.000	114.300.000	114.300.000	\$ 571.500.000

#### Total para Desarrollo Institucional

2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL
\$ 16.051.645.149	\$ 14.738.145.150	\$ 14.938.145.151	\$ 13.638.145.152	\$ 15.228.145.153	\$ 74.594.225.754

#### Anexos

Anexo 1: Matriz de marco lógico.

Anexo 2: Listado de participantes de la mesa.

Anexo 3: Actas y relatorías de las sesiones de trabajo.

Anexo 4: referentes contextuales para los construcción de escenarios.

Anexo 5: Informe del desarrollo de las sesiones de trabajo.

## *Apuesta Estratégica*

### *Bienestar Institucional*

### *Coordinador De La Mesa Temática*

Fernando Noreña Jaramillo – Vicerrector Administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira.

### *Equipo Que Participó En La Mesa*

Se adjunta listado y actas de cada sesión

### *Hacia Donde Debe Ir La Universidad En El Bienestar Institucional.*

La mesa temática identificó y propuso un escenario deseable para cada componente y uno general para cada tema que los contiene.

#### **Tema: FORMACIÓN INTEGRAL**

**Escenario:** Fortalecida en la comunidad universitaria y orientada hacia el desarrollo humano, desde las dimensiones psicológica, biológica, social, espiritual, ambiental y ética.

#### **Componente: Dimensión psicológica**

**Escenario:** Comunidad universitaria en mejoramiento continuo desde los componentes afectivo, cognitivo y emocional, propiciando el desarrollo de competencias individuales y colectivas.

#### **Componente: Dimensión biológica**

**Escenario:** Comunidad universitaria con conocimientos, actitudes y comportamientos coherentes con estilos de vida saludables y universidad que promueve la salud.

#### **Componente: Dimensión social**

**Escenario:** Comunidad universitaria con sentido de compromiso y responsabilidad social, que construye y participa en redes sociales, propiciando desarrollo, autogestión y convivencia.

**Componente: Dimensión espiritual**

**Escenario:** Comunidad universitaria que respeta la libre expresión y práctica de la espiritualidad y trascendencia de sus integrantes, dentro del marco institucional.

**Componente: Dimensión ambiental**

**Escenario:** Comunidad Universitaria formada en la cultura de la relación existente entre el ser humano con el entorno natural y construido, hacia el logro del desarrollo sostenible.

**Componente: Dimensión ética**

**Escenario:** Comunidad universitaria que se identifica, reconoce y practica los principios y valores institucionales.

**Tema: DESARROLLO SOCIAL E INTERCULTURAL**

**Escenario:** Comunidad universitaria democrática, incluyente, equitativa y comprometida con su desarrollo social e intercultural.

**Componente: Garantía de los derechos fundamentales, políticos, sociales, colectivos y del ambiente y el cumplimiento de los deberes.**

**Escenario:** Universidad caracterizada por el reconocimiento y promoción del ejercicio de los derechos y los mecanismos de participación ciudadana – establecidos en la Constitución Política Colombiana – para la construcción de ciudadanía, en cumplimiento de las normas institucionales.

**Componente: Reconocimiento a la diversidad**

**Escenario:** Comunidad universitaria valorada e incluida, desde las particularidades y singularidades de los diferentes grupos que la integran.

**Componente: Perspectiva de género**

**Escenario:** Comunidad universitaria con perspectiva y equidad de género implementadas en la dinámica institucional.

**Componente: Inversión social con equidad**

**Escenario:** Comunidad universitaria con balance social que refleja distribución equitativa del capital humano, social y financiero.

## **Tema: ACOMPAÑAMIENTO INSTITUCIONAL**

**Escenario:** Comunidad universitaria adaptada, integrada, con sentido de pertenencia y preparada para la permanencia y el egreso, mediante el acompañamiento institucional recibido en las diferentes etapas de la vida universitaria.

### **Componente: Adaptación e integración a la vida universitaria**

**Escenario:** Comunidad universitaria interactuando en un entorno psicosocial favorable, con un mejor desempeño de sus roles en la institución.

### **Componente: Sentido de pertenencia**

**Escenario:** Comunidad universitaria identificada y comprometida con los principios, valores y políticas establecidos en la misión y visión institucionales.

### **Componente: Acompañamiento integral para la permanencia y el egreso**

**Escenario:** Comunidad universitaria beneficiada por acciones institucionales establecidas para hacer gratificante y productiva su permanencia y egreso.

\*Se anexan referentes de cada componente

*Cómo Se Va A Medir*

## **Tema: FORMACIÓN INTEGRAL**

### **Componente: Dimensión psicológica**

<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Atributo</b>	<b>Unidad Operacional</b>	<b>Estado Actual</b>	<b>Estándar</b>	<b>Meta</b>
Acciones tendientes al desarrollo de la personalidad	Nivel de ejecución de las acciones que propicien el desarrollo de los componentes Afectivo (Doc. Est. Adm.) Cognitivo (Doc. Est. Adm.) Emocional (Doc. Est. Adm.)	$\Sigma$ No. Acciones programadas para estudiantes/No. Acciones ejecutadas por componente	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	20%*	100%
		$\Sigma$ No. Acciones programadas para docentes/No. Acciones ejecutadas por componente		20%*	100%
		$\Sigma$ No. Acciones programadas para administrativos/No. Acciones ejecutadas por componente		20%*	100%

### Componente: Dimensión biológica

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Condiciones físicas y de vida saludables	Participación por programas o acciones por estamento (Docente estudiante Administrativo)	$\Sigma$ (N. Doc. Participantes en progr. Prom-prev y atenc. + n. est. Participantes en progr. Prom-prev y atenc+ n. Adm. Participantes en progr. prom-prev y atenc ) / N. personas de la comunidad	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	40%*	50%
	Medición en torno a los siguientes factores: condiciones físicas personales, entorno saludable, hábitos, y servicios de salud	$\Sigma$ (ponderación de cada factor * resultado por periodo de aplicación encuesta)		40%*	30%

### Componente: Dimensión social

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Participación y autogestión en el mejoramiento de las interacciones sociales de la Comunidad Universitaria	Percepción de la comunidad entorno a los siguientes factores: cultura ciudadana, proyectos de gestión de recursos, trabajo en redes, conformación de grupos. Instrumento de percepción según factores	$\Sigma$ ( ponderación factor cultura ciudadana * % nivel obtenido con instrum de percepción + pond fact proyectos de gestión * % nivel obtenido con instrum de percepción + ponderación factor trabajo en red * % nivel obtenido con instrum de percepción + ponderación factor conformación de grupos * % nivel obtenido con instum de percepción)	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	30%*	60%

### Componente: Dimensión espiritual

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Importancia del desarrollo de la personalidad y trascendencia	Percepción de la comunidad entorno a los siguientes aspectos: actitud personal hacia la trascendencia, comprensión evolutiva de si mismo en los aspectos espirituales	Resultados encuesta de percepción aplicada por periodo en torno a actitud personal hacia la trascendencia, comprensión evolutiva de si mismo en los aspectos espirituales	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	15%*	50%

### Componente: Dimensión ambiental

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Dimensión ambiental en los programas académicos y de capacitación	Inclusión de la dimensión ambiental en los programas académicos y de capacitación de la UTP	Relación: número de programas académicos con dimensión ambiental en su estructura curricular y actividades de capacitación/ número total de programas académicos y de capacitación de la UTP	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	15%*	80%
Percepción ambiental	Nivel de apropiación de factores relacionados con aspectos ambientales por la comunidad universitaria	Resultados encuesta de percepción aplicada por período entorno a número de integrantes de la comunidad universitaria con un nivel apropiado de los factores relacionados con aspectos ambientales	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	15%*	50%

**Componente: Dimensión ética**

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Desarrollo de principios y valores Institucionales	Identificación de Principios y Valores Institucionales, promoción de Principios y Valores Institucionales y apropiación y reflexión de Principios y Valores Institucionales en la Comunidad Universitaria	Resultados encuesta de percepción aplicada por periodo entorno a identificación, promoción y apropiación de Principios y Valores Institucionales en la Comunidad Universitaria	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	30%*	80%

**Tema: DESARROLLO SOCIAL E INTERCULTURAL**

**Componente: Garantía de los derechos fundamentales, políticos, sociales, colectivos y del ambiente y el cumplimiento de los deberes.**

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Respeto de derechos y cumplimiento de deberes	Cumplimiento de normas y leyes, atención a quejas y reclamos y percepción del cumplimiento de estos derechos	Número de procesos disciplinarios Número de quejas y reclamos respecto a la vulneración a los derechos	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	40%*	100%
Promoción de derechos y deberes	Existencia programas Institucionales de promoción de Derechos, participación ciudadana en la vida universitaria, existencia de espacios democráticos	$\Sigma$ (ponderación factor programas institucionales de promoción de derechos * % nivel obtenido con instrumento de percepción + ponderación factor participación ciudadana * % nivel obtenido con instrumento de percepción)+(ponderación factor existencia espacios democráticos * % nivel obtenido con instrumento de percepción)	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	40%*	100%

### Componente: Reconocimiento a la diversidad

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Inclusión de características individuales y grupales	Percepción de la comunidad respecto a la inclusión institucional frente a las condiciones académicas, culturales y condiciones de discapacidad	Resultados encuesta de percepción aplicada por periodo entorno a inclusión institucional frente a condiciones: académicas, culturales y condiciones de discapacidad	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	30%*	50%

### Componente: Perspectiva de género

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Acciones para promover la equidad de género en el que hacer universitario	Porcentaje de participación de hombres y mujeres en diferentes espacios de la vida Universitaria	$\Sigma$ ( Ponderación factores de equidad * % Resultado)/100	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	20%*	60%
	Inclusión de la Perspectiva de Género en Programas Académicos de la Universidad	Relación: número de programas académicos con perspectiva de género en su estructura curricular / número total de programas académicos de la Universidad		20%*	80%
	Inclusión de la Perspectiva de Género en Programas de Capacitación a docentes y administrativos	Relación: Número de docentes y administrativos participantes de programas de capacitación en perspectiva de género / Número total de docentes y funcionarios administrativos de la Universidad		20%*	80%

### Componente: Inversión social con equidad

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Equidad en la inversión del capital humano social y financiero	Distribución de recursos existentes en áreas de desarrollo social según necesidades prioritarias en la Universidad	total presupuesto aprobado por área de bienestar	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	60%*	100%
	Distribución equitativa de recursos según estrato social de los estudiantes	total apoyo socioeconómico estrato socia		60%*	100%

### Tema: ACOMPAÑAMIENTO INSTITUCIONAL

#### Componente: Adaptación e integración a la vida universitaria

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Adaptación a la Comunidad Universitaria	Integración e interacción de la Comunidad Universitaria	No. De personas participantes en grupos de interés o espacios de integración	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	30%*	90%
	Retención de estudiantes en los primeros semestres por programa académico, (preparación para la vida universitaria y orientación vocacional).	% Retención estudiantil * Cohorte * prog (semestre 1, semestre 2, semestre 3)		30%*	70%
	Índice de motivación para la permanencia	Promedio (FIMPP+FAA) - (FNIPP)+(FNAA)		30%*	80%

#### Componente: Sentido de pertenencia

Nombre del Indicador	Atributo	Unidad Operacional	Estado Actual	Estándar	Meta
Pertenencia por estamento	Identificación con los objetivos Institucionales, conocimiento sobre acciones de respaldo Institucional, comprensión sobre la importancia de sus roles en la Universidad y conocimiento general sobre la Institución.	Resultados encuesta de percepción aplicada por periodo entorno a los atributos establecidos	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	40%*	100%

**Componente: Acompañamiento integral para la permanencia y el egreso**

<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Atributo</b>	<b>Unidad Operacional</b>	<b>Estado Actual</b>	<b>Estándar</b>	<b>Meta</b>
Acciones para la conformación de redes sociales de apoyo	Conformación de unidades de apoyo, participación por estamento, articulación y funcionalidad de las subredes	# de acciones tendientes a la conformación de redes de apoyo realizadas / # de acciones planeadas	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	30%*	100%
Índice de retención	Retención estudiantil por programa	% de retención de estudiantes * programa académico	89%	35%*	90%
Promedio de duración de estudios por programa académico	Terminación de estudios en el tiempo estipulado por programa académico	% de estudiantes que terminan sus estudios en el tiempo estipulado por programa en cada semestre académico	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	20%*	60%
Participación en actividades de preparación para el egreso	Preparación para el egreso	No. Participantes * actividades de preparación para el egreso	<b>DATO NO DISPONIBLE</b>	20%*	100%

Macro acciones

<i>Componente</i>	<i>Macro Acción</i>
<b>Dimensión Psicológica</b>	Desarrollar acciones tendientes al mejoramiento continuo de los componentes afectivo, cognitivo y emocional con el fin de propiciar el desarrollo de competencias individuales y colectivas de la comunidad universitaria.
<b>Dimensión Biológica</b>	Ejecución de actividades, programas y proyectos que propicien estilos de vida saludables y atención integral en salud, en el marco de los conceptos de Universidad que Promueve la Salud a través del fortalecimiento de conocimientos, actitudes y comportamientos saludables, entornos saludables, prevención de la enfermedad y promoción de la salud.
<b>Dimensión Social</b>	Participación de la comunidad universitaria en redes sociales, proyectos de autogestión y convivencia enmarcados en los conceptos de la responsabilidad y el compromiso social.
<b>Dimensión Espiritual</b>	Acciones tendientes al respeto de la libre expresión y práctica de la espiritualidad y trascendencia dentro del marco institucional.
<b>Dimensión Ambiental</b>	Programas y proyectos que propicien la cultura del desarrollo sostenible y la relación existente entre el ser humano con el entorno natural y construido.
<b>Dimensión Ética</b>	Promoción y práctica de principios y valores institucionales que permiten reconocerlos y evidenciarlos en la vida universitaria.
<b>Garantía de los Derechos Fundamentales, Políticos, Sociales, Colectivos y del Ambiente y de los Deberes</b>	Planes y programas para la formación de la comunidad universitaria entorno al reconocimiento y ejercicio de los derechos y mecanismos de participación ciudadana, incluyendo el cumplimiento de las normas institucionales y constitucionales.
<b>Reconocimiento de la Diversidad</b>	Políticas y acciones orientadas a la inclusión de las particularidades y singularidades de los diferentes grupos que conforman la comunidad universitaria.
<b>Perspectiva de Género</b>	Acciones encaminadas a implementar la perspectiva y equidad de género en la dinámica institucional.
<b>Inversión Social con Equidad</b>	Políticas y proyectos orientados al balance social producto de la distribución equitativa del capital humano, social y financiero.
<b>Adaptación e Integración a la Vida Universitaria</b>	Planes, programas y proyectos que propicien la adaptación e integración a la vida universitaria.
<b>Sentido de Pertenencia</b>	Acciones encaminadas a formar a la comunidad universitaria entorno a los principios, valores y políticas establecidos en la misión y visión institucionales.
<b>Acompañamiento Integral para la Permanencia y el Egreso</b>	Acciones institucionales establecidas que permitan generar el acompañamiento integral de los integrantes de la comunidad universitaria para la permanencia y el egreso.

## Costos Aproximados Por Proyecto

Período 2008 - 2012 (valores 2007)

### **Tema: FORMACIÓN INTEGRAL**

#### **Componente 1: Dimensión psicológica**

<b>Item</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
1,1 Acompañamiento psicológico y educativo	102.019.568	102.569.568	103.120.568	103.672.588	104.225.648	515.607.940
1,2 Talleres de desarrollo humano y empoderamiento personal	27.540.000	29.291.600	31.046.632	32.805.165	34.567.268	155.250.665
1,3 intercambios formativos	18.392.000	18.392.000	18.392.000	18.392.000	18.392.000	91.960.000
1,4 Pasantías internacionales	10.450.000	10.659.000	10.872.180	11.089.624	11.311.416	54.382.220

#### **Componente 2: Dimensión biológica**

<b>Item</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
2,1 Promoción y prevención en salud	120.717.100	131.221.600	141.728.190	152.236.912	162.747.808	708.651.610
2,2 Atención en salud	109.065.281	109.065.281	109.065.281	109.065.281	109.065.281	545.326.405
2,3 Promoción y prevención mediante la practica deportiva (formativo, recreativo y competitivo)	234.420.944	236.969.993	239.509.424	242.130.242	244.803.478	1.197.834.081

#### **Componente 3: Dimensión social**

<b>Item</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
3,1 Asistencia Social	67.832.638	67.832.638	67.832.638	67.832.638	67.832.638	339.163.190
3,2 Fortalecimiento de las interacciones sociales y culturales	119.696.676	119.696.676	119.696.676	119.696.676	119.696.676	598.483.380

#### **Componente 4: Dimensión espiritual**

<b>Item</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
4,1 Dimensión espiritual	18.272.000	18.272.000	18.272.000	18.272.000	18.272.000	91.360.000

### **Componente 5: Dimensión ambiental**

<b>Item</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
5,1 Recurso por gestionar	0					

### **Componente 6: Dimensión ética**

<b>Item</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
6,1 Talleres y actividades educativas	6.800.000	6.800.000	6.800.000	6.800.000	6.800.000	34.000.000

### **Tema: DESARROLLO SOCIAL E INTERCULTURAL**

#### **Componente 7: Garantía de los derechos fundamentales, políticos, sociales, colectivos y del ambiente y el cumplimiento de los deberes.**

<b>Item</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
7,1 Programas formativos en cultura ciudadana	23.831.168	23.831.168	23.831.168	23.831.168	23.831.168	119.155.840
7,2 Vigias de la democracia	9.823.920	9.823.920	9.823.920	9.823.920	9.823.920	49.119.600

### **Componente 8: Reconocimiento a la diversidad**

<b>Item</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
8,1 Actividades para estudiantes con discapacidad	20.550.000	20.550.000	20.550.000	20.550.000	20.550.000	102.750.000
8,2 Apoyos actividades programas académicos	6.075.000	6.075.000	6.075.000	6.075.000	6.075.000	30.375.000

### **Componente 9: Perspectiva de género**

<b>Item</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
9,1 Actividades formativas	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000	35.000.000

### **Componente 10: Inversión social con equidad**

<b>Item</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>TOTAL</b>
10,1 Apoyos socioeconómico	328.871.700	332.972.802	337.073.904	341.175.006	345.276.108	1.685.369.520

## Tema: ACOMPAÑAMIENTO INSTITUCIONAL

### Componente 11: Adaptación e integración a la vida universitaria

Item	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL
11,1 Programas de inducciones a estudiantes y padres de familia	5.120.500	5.120.500	5.120.500	5.120.500	5.120.500	25.602.500

### Componente 12: Sentido de pertenencia

Item	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL
12,1 Integración y estímulos	40.636.099	40.636.099	40.636.099	40.636.099	40.636.099	203.180.495

### Componente 13: Acompañamiento integral para la permanencia y el egreso

Item	2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL
13,1 actividades para la permanencia y el egreso	64.368.339	64.368.339	64.368.339	64.368.339	64.368.339	321.841.695

### Total para Bienestar Institucional

2008	2009	2010	2011	2012	TOTAL
\$ 1.351.482.933	\$ 1.371.148.184	\$ 1.390.814.519	\$ 1.410.573.158	\$ 1.430.395.347	\$ 6.954.414.141

### ANEXOS

Anexo 1: Matriz de marco lógico.

Anexo 2: Listado de participantes de la mesa.

Anexo 3: Actas y relatorías de las sesiones de trabajo.

Anexo 4: referentes contextuales para los construcción de escenarios.

Anexo 5: Informe del desarrollo de las sesiones de trabajo.

# Universidad Tecnológica de Pereira



**Direccionamiento Estratégico  
Universidad Tecnológica de Pereira  
2008 - 2019**

**Diciembre de 2007**

## TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACION .....	4
AGRADECIMIENTOS.....	6
VISIÓN INSTITUCIONAL.....	8
MISIÓN INSTITUCIONAL .....	8
PRINCIPIOS RECTORES.....	9
POLÍTICAS INSTITUCIONALES.....	11
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO 2008 - 2019 DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA.....	14
1. Objetivo Institucional Número 1: Desarrollo Institucional.....	18
1.1 Árbol de Propósito y Componentes .....	18
1.2 Conceptos Estratégicos .....	18
1.3 Costo Total Aproximado 2008 - 2012 (Valores 2007).....	20
1.4 Línea Base Indicadores.....	21
2. Objetivo Institucional Número 2: Cobertura con Calidad de la Oferta Educativa.....	25
2.1 Mapa Cobertura con Calidad de la Oferta Educativa.....	25
2.2 Conceptos Estratégicos .....	25
2.3 Costo Total Aproximado 2008 - 2012 (Valores 2007).....	26
2.4 Línea Base Indicadores.....	27
3. Objetivo Institucional Número 3: Bienestar Institucional .....	31
3.1 Árbol de Propósito y Componentes .....	31
3.2 Conceptos Estratégicos .....	32
3.3 Costo Total Aproximado Período 2008 - 2012 (Valores 2007) .....	33
3.4 Línea Base de Indicadores .....	33
4. Objetivo Institucional Número 4: Investigación, Innovación y Extensión..	34
4.1. Árbol de Propósito y Componentes .....	34
4.2. Conceptos Estratégicos .....	34
4.3. Costo Total Aproximado Período 2008 - 2012. (Valores del año 2007)	35
4.4. Línea Base de Indicadores .....	36
5. Objetivo Institucional Número 5: Internacionalización de la Universidad Tecnológica de Pereira .....	39
5.1 Árbol de Propósito y Componentes .....	39
5.2 Conceptos Estratégicos .....	40
5.3 Costo Total Aproximado Período 2008 - 2012. (Valores del año 2007)	40
5.4 Línea Base Indicadores.....	40
Desarrollo y Promoción del Bilingüismo en Estudiantes y Docentes .....	40
6. Objetivo Institucional Número 6: Impacto Regional .....	42
6.1 Árbol de Propósito y Componentes.....	42

6.2	Conceptos Estratégicos .....	43
6.3	Costo Total Aproximado Período 2008 – 2012. (Valores del año 2007)	44
6.4	Línea Base Indicadores.....	45
7.	Objetivo Institucional Número 7: Alianzas Estratégicas.....	47
7.1	Árbol de Propósito y Componentes.....	47
7.2	Conceptos Estratégicos .....	48
7.3	Costo Total Aproximado Total Período 2008 – 2012. (Valores del año 2007)	48
7.4	Línea Base Indicadores.....	48
8.	Matriz de Marco Lógico .....	51
8.1	Matriz Objetivo Institucional Número 1: Desarrollo Institucional .....	51
8.2	Matriz Objetivo Institucional Número 2: Cobertura con Calidad de la Oferta Educativa.....	56
8.3	Matriz Objetivo Institucional Número 3: Bienestar Institucional .....	59
8.4	Matriz Objetivo Institucional Número 4: Investigación. Innovación y Extensión	64
8.5	Matriz Objetivo Institucional Número 5: Internacionalización de la Universidad Tecnológica .....	67
8.6	Matriz Objetivo Institucional Número 6: Impacto Regional .....	69
	Direccionamiento Estratégico del Ámbito del Conocimiento.....	69
8.7	Matriz Objetivo Institucional Número 7: Alianzas Estratégicas .....	76
	ANEXOS.....	82



*Jornada de Socialización Direccionamiento Estratégico ante el consejo Académico. Ecohotel la Casona. Octubre de 2007*

## PRESENTACION

El concepto de Universidad requiere de grandes cambios para dar respuesta a las nuevas realidades y hechos emergentes; el modelo clásico de docencia, investigación y extensión se ha quedado corto para comprender la nueva Universidad; en primer lugar, el conocimiento ya no surge primordialmente en los campus universitarios, juegan un papel relevante las empresas, los centros de desarrollo tecnológico y hasta organizaciones de la sociedad civil; en segundo lugar, la globalización obliga a replantear la gestión de las organizaciones, sociedades e individuos, con miras a competir en un mundo más complejo; en este campo surgen entonces las redes a todo nivel y las alianzas estratégicas como algunas de las líneas de atención para las universidades y en tercer lugar, la gran confluencia de las ciencias y su propio drama sobre la verdad, cuestionan los fines de la humanidad y con ella el camino de las instituciones dedicadas al saber. Como máxima expresión de esta crisis, que divorcia conocimiento y sociedad está el calentamiento global y la gran inequidad social que campea en el planeta. Es aquí, desde éste lugar, donde se hace necesario asumir, lo que se ha dado en llamar la responsabilidad social Universitaria.

¿Que debe hacer la Universidad, en el sentido más amplio, para transformar la sociedad y lograr bienestar ?. He ahí el gran reto.

Es en esta dirección donde el nuevo Plan de Desarrollo Institucional de la institución centra sus esfuerzos, y es por ello que se propone avanzar hacia una universidad con mayor relación con el entorno, redimensionando los cinco objetivos clásicos: docencia, investigación, extensión, administración y bienestar, con los cuales se logró posicionar a la Universidad como una de las mejores del país.

Ahora trascendemos a siete nuevos objetivos renovados en su alcance: cobertura con calidad en la oferta educativa, investigación, innovación y extensión, desarrollo institucional, bienestar institucional, internacionalización de la Universidad, impacto regional y alianzas estratégicas.

Las mesas conformadas por Docentes, Funcionarios administrativos, gremios, empresarios, minorías étnicas, funcionarios públicos, jubilados, estudiantes, egresados y sociedad en general, lograron constituirse en un equipo con un mayor conocimiento sobre técnicas y herramientas de la planeación, análisis y solución de problemas, teoría de las conversaciones y negociación quienes, al analizar y visualizar un tema estratégico desde diferentes percepciones y cosmovisiones alcanzando acuerdos relevantes sobre el futuro accionar Institucional, entre los que se destacan la definición de más de 37 variables, con sus indicadores, su línea base y sus subvariables; de igual forma se registra la asistencia a eventos de más de 2000 personas, lo que de hecho pone en marcha una transformación en la cultura organizacional al validar un nuevo estilo de formulación del Plan, con un mayor grado de participación, lo que implica la legitimación por múltiples actores y grupos de interés; logro esencial para facilitar los procesos de transformación deseados.

El plan contempla retos de alto nivel, como la creación de patentes y su uso, lo cual complementa la tradicional publicación de artículos en revistas indexadas; de igual

forma se avanza en el compromiso de transformar la sociedad por medio de la formulación de políticas públicas, la solución de problemas sociales, la creación de un observatorio inteligente que integre lo ambiental, lo económico, lo social y lo productivo, haciendo énfasis en el reto de la Universidad Tecnológica de Pereira de generar por este conducto, impactos en lo regional. Se concibe como un gran reto el multilingüismo para toda la organización lo que fortalecerá la internacionalización de la Universidad; se avanza en la aprobación del proyecto educativo institucional; se acuerdan importantes desarrollos en términos del desarrollo del talento humano, la infraestructura física y el manejo presupuestal y financiero; en este tema la comunidad es consciente de las reglas objetivas del sector, y mas allá de perpetuar un reclamo de exigencia de mayores recursos, logra avanzar en la propuesta de nuevas líneas de financiación para el desarrollo del presupuesto indicativo del plan. Este avance es de resaltar porque pone de manifiesto la necesidad de fortalecer la gestión de nuevos recursos, como condición para lograr avanzar en las metas definidas. Finalmente se establece como un objetivo institucional las alianzas estratégicas a través de las cuales se establezcan acuerdos y gestión orientados a fortalecer el logro de las metas planteadas en el direccionamiento estratégico y en la ejecución de proyectos. El plan traza el reto de desarrollar un sistema de gerencia del Direccionamiento Estratégico, lo que necesariamente requerirá de sistemas de información automatizados, vigilancia e inteligencia competitiva para apoyar su ejecución y, da las orientaciones fundamentales para la redefinición de la estructura orgánica de la institución.

La comisión para la prospectiva institucional apoyo todo el proceso de formulación del direccionamiento estratégico animando el debate, el análisis y la discusión de aspectos del contexto internacional, nacional, regional y local con información actualizada lo que hizo posible la realización del diagnóstico de contexto del plan adicionalmente, hizo seguimiento a todos los productos de las mesas temáticas haciendo entrega de una propuesta de visión y misión ante el comité técnico del plan quien de manera conjunta hizo su análisis y finalmente establece una propuesta a ser presentada ante el Consejo Académico y el Consejo Superior.

En este seguimiento realizado al trabajo de las siete mesas temáticas ha jugado un papel preponderante la comisión para la prospectiva legislativa, quien ha realizado una mirada a los posibles cambios requeridos en la normatividad institucional en aras de atender a las nuevas propuestas de desarrollo institucional que han quedado consignadas en este direccionamiento estratégico.

En este orden de ideas la Universidad Tecnológica De Pereira se apresta a continuar el exitoso camino que ha permitido que se nos reconozca como una de las mejores Instituciones de Educación Superior del país.

Está en todos nosotros hacer que estos sueños dejen de ser los lineamientos de un camino, y se traduzcan en una realidad para beneficio de la Universidad y la Sociedad a la que nos debemos.

Ingeniero Luis Enrique Arango Jimenez  
Rector

## AGRADECIMIENTOS

La formulación del nuevo Plan de Desarrollo Institucional (PDI) ha contado con la voluntad de los actores internos y externos para construir un ejercicio participativo que legitima el accionar estratégico de la institución buscando nuevas formas de abordar sus fines (crear, conservar, transferir, innovar, aplicar conocimiento y transformar sociedad), verbos que se desarrollan en su nueva visión y misión, lo cual demandará enfoques novedosos desde lo académico, científico, administrativo, estratégico, cultural, político y social.

Romper esquemas y asumir nuevas metas, la mayoría ambiciosas, implica no solo un gran compromiso, sino también el reconocimiento de un nuevo papel que como institución debe jugar la UTP en la sociedad, en este sentido, debo agradecer de manera especial al señor Rector Dr. Luis Enrique Arango por su apoyo, asumiendo el tránsito por caminos desconocidos en la planeación, con el fin de facilitar la búsqueda de innovación en una disciplina que es permanentemente cuestionada; a los coordinadores de mesa Dr. José Germán López Quintero, Samuel Ospina Marín, María Margarita Lombana Martínez, Fernando Noreña Jaramillo, Oscar Arango Gaviria, a coordinadores de comisiones especiales Albino Felipe Vega González, Carlos Alfonso Zuluaga Arango, y al comité de equidad de género, que en corto lapso asumieron la nueva metodología y dedicaron tiempo valioso para discutir con sus mesas el pasado, presente y futuro del país, la Universidad, el sector educativo y su entorno; a los expertos y facilitadores de las mesas, Carlos Arturo Botero Arango, Jaime Osorio, Gustavo López Valencia, William Ospina Garcés, Wilson Arenas Valencia, Geudiel Antonio Peláez Arias, Andrea del Pilar Cortés Váquiro, Dennis Rengifo Triana, Esperanza López Duque, Luz Stella Restrepo Ferro, a los secretarios técnicos, Julián Andrés Valencia Quintero, Diana Milena Aristizábal, Jorge Iván Ballesteros Toro, José Emilio Pacheco Homez, Lina Isabel Velásquez Mejía, María Virginia Rodas Narváez y Diana Lucía Ovalle Monsalve; que con la preparación previa a las reuniones y eventos fueron la base de un ejercicio comunicacional orientado a establecer conversaciones profesionalmente estructuradas.

La movilización social de la comunidad académica y de actores invitados giró alrededor de varias ideas fuerza, soportadas en el cambio de los objetivos institucionales, con un nuevo imaginario construido colectivamente, en donde cada actor puede resolver las siguientes preguntas: <sup>1</sup> "¿Cómo puedo participar yo, aquí en mi campo de trabajo, en lo que hago todos los días?, es decir, ¿qué tengo que entender? (*comprensiones*), ¿qué debo hacer? (*actuaciones*), ¿con qué puedo actuar? (*instrumentos*) y, ¿qué *decisiones* debo tomar?". Este tipo de intención ha hecho que los acuerdos en las mesas sean garantía para la generación de una masa crítica en la ejecución del PDI, que asumirá las dificultades de retos, algunos de ellos muy ambiciosos.

---

<sup>1</sup>Fuente: TORO A, José Bernardo. RODRIGUEZ G, Martha C. La Comunicación y la Movilización Social en la Construcción de Bienes Públicos. Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Bogotá. 2001, p.38

Este documento busca sintetizar un año de trabajo conceptual, aplicado, dedicado y bien intencionado de los participantes; la evidencia del esfuerzo, son los diagnósticos, las conferencias de expertos, los documentos de trabajo, las matrices de marco lógico, el direccionamiento estratégico, los indicadores, los presupuestos, son el fruto de todos. En este orden de ideas, la Oficina de Planeación quiso ser solamente un facilitador, rompiendo el esquema soportado en hacer de los planes un ejercicio técnico, concibiéndolo como un proceso de ingeniería social; por ello, agradezco a mis compañeros de oficina por su dedicación y juicio con el ejercicio, en especial a Andrea del Pilar Cortés Váquiro que supo lograr una gran trazabilidad del proceso, a Viviana Lucía Barney Palacín por la disponibilidad de la información a José Emilio Pacheco Homez, Liliana Bedoya Betancourth, en fin a todos.

Espero no haber sido injusto con todos a aquellos que no mencioné, pero quiero que sepan que un gran número de personas han sido los padres de este trabajo, solo deseo que el mismo, sea visto con emoción y con la misma fe que todos le ponemos al futuro de esta institución que amamos y en la que estamos poniendo parte de nuestro devenir y el de la sociedad.

Carlos Arturo Caro Isaza  
Jefe Oficina de Planeación

## **VISIÓN INSTITUCIONAL**

Universidad de alta calidad, líder al 2019 en la región y en el país, por su competitividad integral en la docencia, investigación, innovación, extensión y gestión para el desarrollo humano con responsabilidad e impacto social, inmersa en la comunidad internacional.

## **MISIÓN INSTITUCIONAL**

Es una Universidad estatal vinculada a la sociedad y economía del conocimiento en todos sus campos, creando y participando en redes y otras formas de interacción.

Es un polo de desarrollo que crea, transforma, transfiere, contextualiza, aplica, gestiona, innova e intercambia el conocimiento en todas sus formas y expresiones, teniendo como prioridad el desarrollo sustentable en la ecorregión eje cafetero

Es una Comunidad de enseñanza, aprendizaje y práctica que interactúa buscando el bien común, en un ambiente de participación, diálogo, con responsabilidad social y desarrollo humano, caracterizada por el pluralismo y el respeto a la diferencia, inmersa en procesos permanentes de planeación, evaluación y control.

Es una organización que aprende y desarrolla procesos en todos los campos del saber, contribuyendo al mejoramiento de la sociedad, para formar ciudadanos competentes, con ética y sentido crítico, líderes en la transformación social y económica.

Las funciones misionales le permiten ofrecer servicios derivados de su actividad académica a los sectores público o privado en todos sus órdenes, mediante convenios o contratos para servicios técnicos, científicos, artísticos, de consultoría o de cualquier tipo afín a sus objetivos misionales.



*Trabajo realizado en la mesa temática  
Alianzas Estratégica en la elaboración del  
Direccionamiento Estratégico*

## PRINCIPIOS RECTORES

Son principios Rectores de la Universidad, los siguientes:

**AUTONOMÍA:** Capacidad de la Institución para autodeterminar sus actividades académicas, administrativas y gestión financiera.

**LIBERTAD:** Capacidad de tomar decisiones mediadas por la reflexión crítica y responsable.

**DIMENSIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO:** La creación y transmisión del conocimiento está orientada a promover el desarrollo de los procesos productivos y al mejoramiento del nivel de vida de la sociedad.

**CALIDAD:** Capacidad de fundamentar y generar procesos de excelencia, desde las diversas posibilidades epistemológicas y teóricas, para lograr los objetivos de la universidad.

**JUSTICIA Y EQUIDAD:** Consiste en el libre ejercicio de oportunidades para acceder a la Universidad y a los beneficios de su Misión.

**CORPORATIVIDAD:** Se entiende como el sentido de identidad y pertenencia institucional plasmado en la capacidad de realizar un trabajo colectivo.

**INTEGRALIDAD:** Como institución educativa se busca el desarrollo de la persona en su dimensión ética, moral, intelectual, física y estética.

**UNIVERSALIDAD:** Se refiere al espacio conceptual para llevar a cabo la multiplicidad de los saberes.

**DEMOCRACIA:** Se refiere a la combinación de un conjunto de reglas y procedimientos para el ejercicio del poder, del control, la oposición y la toma de decisiones colectivas, a través de instrumentos donde se garantice la más amplia participación de la comunidad universitaria.

**RESPONSABILIDAD SOCIAL:** Es la capacidad de promover la participación de la comunidad universitaria y el medio a favor del desarrollo humano sustentable para la sociedad, mediante la óptima gestión económica, social y ambiental de la institución. Asegurando la formación integral y la producción de conocimientos compartidos y aplicables con la sociedad que la acoge.

La Universidad Tecnológica de Pereira asume el desarrollo de los principios que rigen la Administración Pública y que se encuentran contemplados en la Constitución Política Nacional, los cuales se enuncian a continuación:

**IGUALDAD:** Es reconocer a todos los ciudadanos la capacidad para ejercer los mismos derechos para garantizar el cumplimiento del precepto constitucional según el cual "todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica" 1. Los servidores públicos están obligados orientar sus actuaciones y la toma de decisiones necesarias para el cumplimiento de los fines esenciales del Estado hacia la primacía del interés

**MORALIDAD:** Se manifiesta, en la orientación de las actuaciones bajo responsabilidad del Servidor Público, el cumplimiento de las normas constitucionales y legales vigentes, y los principios éticos y morales propios de nuestra sociedad.

**EFICIENCIA:** Grado de consecución e impacto de los resultados de una entidad pública en relación con las metas y los objetivos previstos. Se mide en todas las actividades y las tareas y en especial al concluir un proceso, un proyecto o un programa. Permite determinar si los resultados obtenidos tienen relación con los objetivos y con la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

**ECONOMÍA:** Se refiere a la austeridad y la mesura en los gastos e inversiones necesarios para la obtención de los insumos en las condiciones de calidad, cantidad y oportunidad requeridas para la satisfacción de las necesidades de la comunidad. Se operativiza en la medición racional de los costos y en la vigilancia de la asignación de los recursos para garantizar su ejecución en función de los objetivos, metas y propósitos de la Entidad.

**CELERIDAD:** Hace referencia a la prontitud, la rapidez y la velocidad en el actuar público. Significa dinamizar la actuación de la entidad con los propósitos de agilizar el proceso de toma de decisiones y garantizar resultados óptimos y oportunos. En aplicación de este principio, los servidores públicos se comprometen a dar respuesta oportuna a las necesidades sociales pertinentes a su ámbito de competencia.

**IMPARCIALIDAD:** Es la falta de designio anticipado o de prevención a favor o en contra de personas, a fin de proceder con rectitud, dictaminar y resolver los asuntos de manera justa. Se concreta cuando el Servidor Público actúa con plena objetividad e independencia en defensa de lo público, en los asuntos bajo su responsabilidad a fin de garantizar que ningún ciudadano o grupo de interés se afecte en sus intereses, producto de la actuación de la entidad pública.

**PUBLICIDAD:** Es el derecho de la sociedad y de los servidores de una entidad pública al acceso pleno, oportuno, veraz y preciso a las actuaciones, resultados e información de las autoridades estatales. Es responsabilidad de los gobernantes y gerentes públicos dar a conocer los resultados de su gestión y permitir la fiscalización por parte de los ciudadanos, dentro de las disposiciones legales vigentes.

## **POLÍTICAS INSTITUCIONALES**

- Ampliar con pertinencia académica, Institucional y social la oferta y cobertura de los programas de formación en concordancia con la visión y misión institucional, en equilibrio con los recursos humanos, físicos y financieros.
- Asegurar la formación integral y permanente de los estudiantes para que asuman los retos que demande el entorno.
- Mejorar continuamente los procesos pedagógicos y los programas de la institución haciéndolos flexibles, pertinentes e innovadores.
- Aportar al desarrollo de la formación y la investigación en redes - nacionales e internacionales -conducentes prioritariamente a ofrecer alternativas de solución de problemas locales, regionales y nacionales con especial atención en los temas de la biodiversidad y el desarrollo sustentable, en el marco de la responsabilidad social universitaria.
- Adoptar el desarrollo del espíritu científico y de la capacidad investigativa y de innovación, como una competencia transversal en el que hacer institucional.
- Fomentar la conformación de comunidades interdisciplinarias, tanto al interior de la Universidad, como con otras organizaciones educativas, culturales, económicas y sociales.
- Consolidar el Sistema de Planeación, Control y Evaluación de los procesos que se desarrollan en la Institución generando las competencias requeridas en el Talento Humano de todas las instancias académicas y administrativas.
- Desarrollar procesos con excelencia que le permitan a la Universidad articularse con ambientes y redes de trabajo multiculturales, nacionales e internacionales.
- Establecer alianzas estratégicas, entre la Universidad Tecnológica de Pereira y organizaciones del orden local, regional, nacional e internacional, que sean sostenibles y sustentables social, económica, financiera y jurídicamente para el desarrollo de los objetivos institucionales.
- Gestionar integralmente el Talento Humano, cualificándolo en el conocimiento del quehacer de la Universidad expresado en el Proyecto Educativo y el Plan de Desarrollo Institucional, desarrollando las competencias requeridas para el logro de los objetivos institucionales.
- Hacer del multilinguismo una de las características cotidianas de la Universidad.

- Fortalecer la plataforma territorial del campus universitario, las capacidades físicas, urbanísticas y normativas para enfrentar los retos de la cobertura con calidad y del desarrollo científico y tecnológico.
- Gestionar el desarrollo institucional, fundamentado en la implementación de las tecnologías de la información y la comunicación y los sistemas de información automatizados tanto al interior de la universidad como en su interacción con el entorno.
- Consolidar el Sistema de Bienestar Institucional, propiciado desde la gestión y ejecución de proyectos, para dar respuesta a la formación integral, el desarrollo social e intercultural y el acompañamiento institucional, orientado a garantizar el desarrollo humano integral con responsabilidad social.
- Atender lo establecido en la constitución política de Colombia y en especial lo indicado en los artículos 67, 68 y 69 enunciados a continuación:

**Artículo 67.** La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente. El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica. La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos. Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo. La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la ley.

**Artículo 68.** Los particulares podrán fundar establecimientos educativos. La ley establecerá las condiciones para su creación y gestión. La comunidad educativa participará en la dirección de las instituciones de educación. La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La Ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente. Los padres de familia tendrán derecho de escoger el tipo de educación para sus hijos menores. En los establecimientos del Estado ninguna persona podrá ser obligada a recibir educación religiosa. Las integrantes de los grupos étnicos tendrán derecho a una formación que respete y desarrolle su identidad cultural. La erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado.

**Artículo 69.** "Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. La ley establecerá

un régimen especial para las universidades del Estado. El Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo. El Estado facilitará mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas a la educación superior”.

### **Políticas para la aplicación del presupuesto orientado al Direccionamiento Estratégico**

- Orientar la inversión de la Universidad hacia la ejecución del Direccionamiento Estratégico 2008 – 2019 aprobado, gestionando ante el Estado y otros organismos locales, regionales, nacionales e internacionales recursos para su ejecución efectiva, haciendo uso racional de los mismos.
- Hacer gestión ante entes externos y uso de nuevas líneas de financiación para la ejecución de las actividades que superen los recursos actuales de la Institución (funcionamiento e inversión) en aras de no deteriorar el logro de las metas propuestas.
- El presupuesto del Direccionamiento Estratégico es un referente para la gestión y se ajustará periódicamente mediante la presentación de proyectos al Banco de Proyectos Institucionales de la Universidad Tecnológica de Pereira.
- Como fuentes de financiación externa para los objetivos institucionales la Universidad puede tener en cuenta las siguientes:
  - ▶ Proyectos Especiales.
  - ▶ Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación.
  - ▶ Colciencias.
  - ▶ Alcaldía, Gobernación, Secretarías: Municipio de Pereira, Departamento de Risaralda, Ecorregión Eje Cafetero.
  - ▶ Gobierno Nacional.
  - ▶ Empresas de la Región.
  - ▶ Ministerios de Colombia.
  - ▶ Cooperación Internacional.
  - ▶ SENA.
  - ▶ Instituciones Tecnológicas.
  - ▶ Universidades.



*Paneles de expertos realizados con actores de la sociedad (agremiaciones), en torno a la Formulación del Plan de Desarrollo 2007 – 2019 “La Universidad que Tienen en Mente. Noviembre y diciembre de 2006*

**DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO 2008 – 2019 DE LA  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA**



<b>FINES</b>	<p><b>VISIÓN:</b> Universidad de alta calidad, líder al 2019 en el país y la región, por su competitividad integral en la docencia, investigación, innovación, extensión y gestión para el desarrollo humano con responsabilidad e impacto social, inmersa en la comunidad internacional.</p> <p><b>MISIÓN:</b> Es una Universidad estatal vinculada a la sociedad y economía del conocimiento en todos sus campos, creando y participando en redes y otras formas de interacción. Es una Comunidad de enseñanza, aprendizaje y práctica que interactúa buscando el bien común, en un ambiente de participación, diálogo, con responsabilidad social y desarrollo humano, caracterizada por el pluralismo y el respeto a la diferencia, inmersa en procesos permanentes de planeación. Es un polo de desarrollo que crea, transforma, transfiere, contextualiza, aplica, gestiona, innova e intercambia el conocimiento en todas sus formas y expresiones, teniendo como prioridad el desarrollo sustentable en la ecorregión Eje Cafetero.</p> <p>Es una organización que aprende y desarrolla procesos en todos los campos del saber, contribuyendo al mejoramiento de la sociedad, para formar ciudadanos competentes, con ética y sentido crítico, líderes en la transformación social y económica. Las funciones misionales le permiten ofrecer servicios derivados de su actividad académica a los sectores público o privado en todos sus órdenes, mediante convenios o contratos para servicios técnicos, científicos, artísticos, de consultoría o de cualquier tipo afín a sus objetivos misionales.</p>
<b>PROPOSITOS - objetivo institucional</b>	<p>1, Desarrollo Institucional fortalecido en la Gestión Humana, Financiera, Física, Informática y de Servicios.</p> <p>2, Universidad con una cobertura adecuada y reconocida calidad en el Proyecto Educativo.</p> <p>3, Bienestar Institucional implementado, facilitando la formación integral, el desarrollo social e intercultural y el acompañamiento institucional.</p> <p>4, Fortalecida la gestión del conocimiento en lo relacionado con la investigación, innovación y extensión.</p> <p>5, Internacionalización de la Universidad Tecnológica de Pereira fortalecida.</p> <p>6, Desarrollar capacidades para la generación de Conocimiento en la UTP que pueda Impactar positivamente a la Región a través de cambios registrados en el tiempo, en las estructuras internas y externas de la Universidad Tecnológica de Pereira, por la interacción entre quienes intervienen en los procesos de formación, investigación y desarrollo, gestión de la innovación, proyección social, dirección, planeación y administración del servicio educativo y que generan productos, obtienen logros y facilitan la aparición de efectos en los niveles micro, regional o macro y en los ámbitos social, productivo-tecnológico, de políticas públicas y en el propio ámbito del conocimiento.</p> <p>7, Establecer alianzas estratégicas entre dos o más actores sociales, diferentes y complementarios del orden nacional e internacional.</p>
<b>COMPONENTES (Macro acciones Institucionales)</b>	<p>1.1. Gestión estratégica del Campus</p> <p>1.2. Gestión y Sostenibilidad Ambiental</p> <p>1.3. Gestión de las Sedes Alternas</p> <p>1.4. Sostenibilidad de la Infraestructura Física</p> <p>1.5. Sistemas de Información</p> <p>1.6. Automatización de Recursos Físicos</p> <p>1.7. Sostenibilidad de Hardware y Software</p> <p>1.8. Sistemas de Comunicación</p> <p>1.9. Procesos de Gestión Humana</p> <p>1.10. Cultura Organizacional</p> <p>1.11. Estructura Organizacional</p> <p>1.12. Gestión de Procesos</p> <p>1.13. Optimización de Ingresos</p> <p>1.14. Nuevas Líneas de Financiamiento:</p> <p>1. 15. Racionalización del Uso de los Recursos</p>

COMPONENTES (Macro acciones Institucionales)	2.1 Seres Humanos educados integralmente con responsabilidad social y generando impacto en el medio
	2.2 "Docentes, Directivos Académicos y Personal administrativo formados para desarrollar labores en una entidad educativa"
	2.3 Programas pertinentes y articulados con el sistema educativo y profesores con competencias para ejercer la docencia
	2.4 Estudiantes que aprenden utilizando estilos y estrategias de aprendizaje adecuados
	2.5 "Proporción adecuada de personas de una población potencial que acceden a programas de calidad en la universidad tecnológica de pereira de acuerdo a la capacidad instalada y proyectada"
	3.1, Dimensión Psicológica
	3.2, Dimensión Biológica
	3.3, Dimensión Social
	3.4, Dimensión Espiritual
	3.5, Dimensión Ambiental
	3.6, Dimensión Ética
	3.7, Garantía de los derechos fundamentales, políticos, sociales, colectivos y del ambiente y de los deberes.
	3.8, Reconocimiento a la diversidad
	3.9, Perspectiva de género
	3.10, Inversión social con equidad
	3.11, Adaptación e integración a la vida universitaria
	3.12, Sentido de pertenencia
	3.13, Acompañamiento integral para la permanencia y el egreso
	4.1. Creación y transformación del conocimiento
	4.2. Transferencia o aplicación del conocimiento
	4.3. Generación de Desarrollo social
	4.4. Generación de Desarrollo cultural
	4.5. Desarrollo institucional
	5.1 Nivel de internacionalización
	5.2 Gestión de la Información en Internacionalización
	6.1 De las Políticas Públicas
	6.2 Productivo - Tecnológico
	6.3 Social - Ambiental
	6.4 Del Conocimiento
	7,1, Vigilancia e Inteligencia Competitiva y del entorno
	7,2, Gestión del Marketing (social e institucional)
	7,3, Gestión Humana y Organizacional

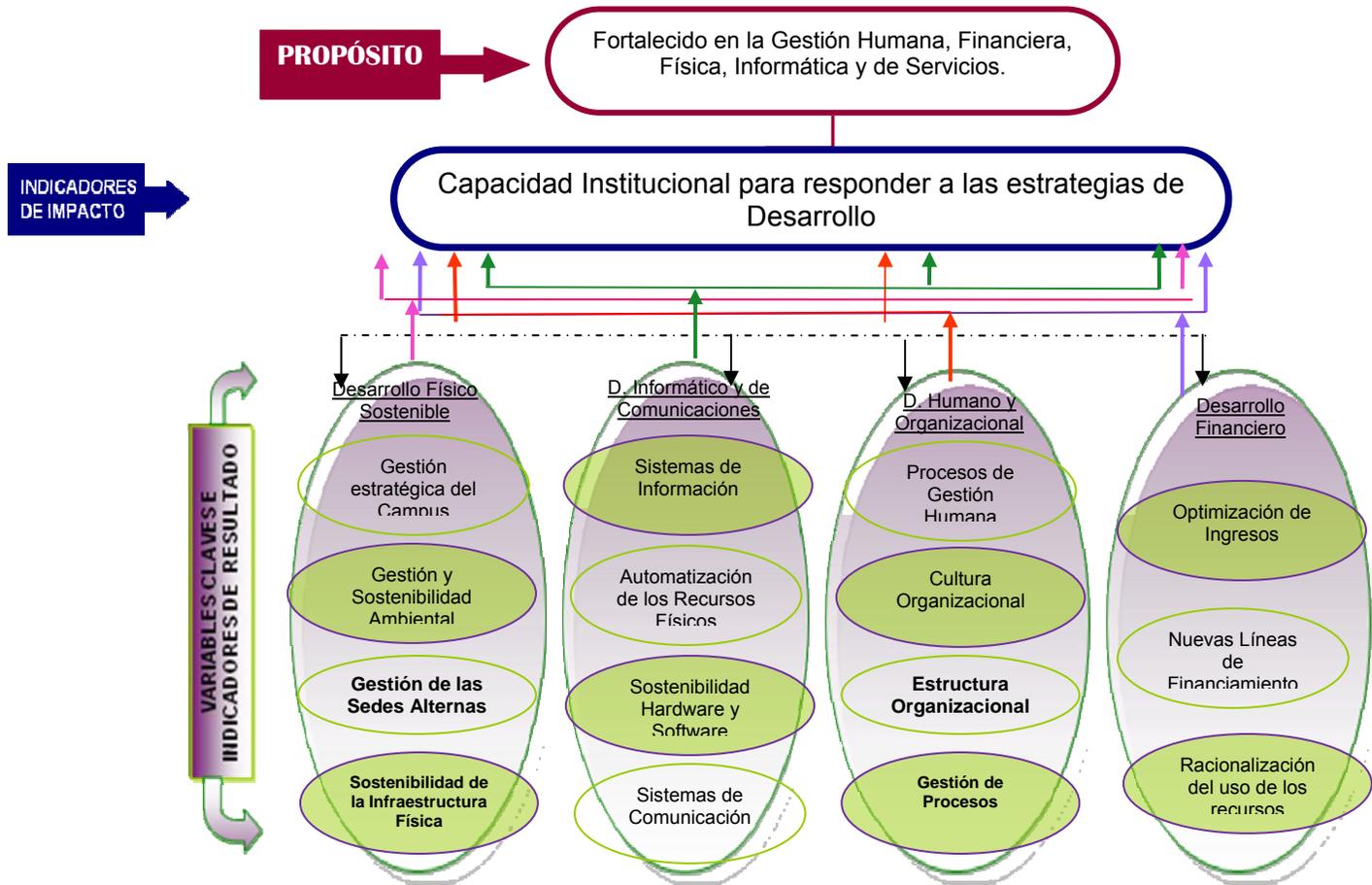


*Evento de Socialización de los primeros avances del Diagnóstico  
Del Plan de Desarrollo Institucional 2007 - 2019,  
Auditorio Jorge Roa Martínez. 16 de Febrero de 2007*

FUENTE	PRESUPUESTO DESARROLLO INSTITUCIONAL					Total
	2008	2009	2010	2011	2012	
Interna	\$ 5.925.687.193	\$ 5.852.877.193	\$ 5.852.877.193	\$ 5.852.877.193	\$ 5.852.877.193	\$ 22.937.216.064
Externa	\$ 10.094.761.948	\$ 8.871.261.948	\$ 9.071.261.948	\$ 7.771.261.948	\$ 9.161.261.948	\$ 51.539.809.740
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 16.020.449.141</b>	<b>\$ 14.724.139.141</b>	<b>\$ 14.924.139.141</b>	<b>\$ 13.624.139.141</b>	<b>\$ 15.014.139.141</b>	<b>\$ 74.477.025.804</b>
FUENTE	PRESUPUESTO COBERTURA CON CALIDAD DE LA OFERTA EDUCATIVA					Total
	2008	2009	2010	2011	2012	
Valor Proyectos Inversión	\$ 4.143.868.878	\$ 4.143.868.879	\$ 4.143.868.880	\$ 4.143.868.881	\$ 4.143.868.882	\$ 20.719.344.400
Servicios personales de nomina profesorado asociado al ejercicio docente	\$ 26.373.662.000	\$ 26.373.662.000	\$ 26.373.662.000	\$ 26.373.662.000	\$ 26.373.662.000	\$ 131.868.310.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 30.517.530.878</b>	<b>\$ 30.517.530.879</b>	<b>\$ 30.517.530.880</b>	<b>\$ 30.517.530.881</b>	<b>\$ 30.517.530.882</b>	<b>\$ 152.587.654.400</b>
FUENTE	PRESUPUESTO BIENESTAR INSTITUCIONAL					Total
	2008	2009	2010	2011	2012	
Interna	\$ 2.180.207.891	\$ 2.205.102.635	\$ 2.229.226.990	\$ 2.253.155.358	\$ 2.244.326.680	\$ 11.112.019.554
Externa	\$ 511.406.789	\$ 517.246.297	\$ 500.104.515	\$ 505.717.342	\$ 503.646.417	\$ 2.538.121.360
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2.691.614.680</b>	<b>\$ 2.722.348.932</b>	<b>\$ 2.632.129.025</b>	<b>\$ 2.661.670.220</b>	<b>\$ 2.650.770.615</b>	<b>\$ 13.358.533.472</b>
FUENTE	PRESUPUESTO INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y EXTENSIÓN					Total
	2008	2009	2010	2011	2012	
Interna	\$ 4.833.849.240	\$ 5.086.228.290	\$ 5.450.180.670	\$ 5.697.768.780	\$ 6.076.744.080	\$ 27.144.771.060
Externa	\$ 9.814.178.760	\$ 10.326.584.710	\$ 11.065.518.330	\$ 11.568.197.220	\$ 12.337.631.920	\$ 55.112.110.940
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 14.648.028.000</b>	<b>\$ 15.412.813.000</b>	<b>\$ 16.515.699.000</b>	<b>\$ 17.265.966.000</b>	<b>\$ 18.414.376.000</b>	<b>\$ 82.256.882.000</b>
FUENTE	PRESUPUESTO INTERNACIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD					Total
	2008	2009	2010	2011	2012	
Interna	\$ 745.798.000	\$ 726.638.000	\$ 731.638.000	\$ 736.638.000	\$ 741.638.000	\$ 3.682.350.000
Externa	\$ 296.002.000	\$ 298.502.000	\$ 303.502.000	\$ 308.502.000	\$ 313.502.000	\$ 1.520.010.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1.041.800.000</b>	<b>\$ 1.025.140.000</b>	<b>\$ 1.035.140.000</b>	<b>\$ 1.045.140.000</b>	<b>\$ 1.055.140.000</b>	<b>\$ 5.202.360.000</b>
FUENTE	PRESUPUESTO IMPACTO REGIONAL					Total
	2008	2009	2010	2011	2012	
Interna	\$ 198.000.000	\$ 217.050.000	\$ 224.550.000	\$ 232.050.000	\$ 239.550.000	\$ 1.081.500.000
Externa	\$ 462.000.000	\$ 506.450.000	\$ 523.950.000	\$ 541.450.000	\$ 558.950.000	\$ 2.523.500.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 660.000.000</b>	<b>\$ 723.500.000</b>	<b>\$ 748.500.000</b>	<b>\$ 773.500.000</b>	<b>\$ 798.500.000</b>	<b>\$ 3.605.000.000</b>
FUENTE	PRESUPUESTO ALIANZAS ESTRATÉGICAS					Total
	2008	2009	2010	2011	2012	
Interna	\$ 51.720.000	\$ 84.920.000	\$ 74.600.000	\$ 54.000.000	\$ 54.600.000	\$ 319.840.000
Externa	\$ 206.880.000	\$ 339.680.000	\$ 298.400.000	\$ 216.000.000	\$ 218.400.000	\$ 1.279.360.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 258.600.000</b>	<b>\$ 424.600.000</b>	<b>\$ 373.000.000</b>	<b>\$ 270.000.000</b>	<b>\$ 273.000.000</b>	<b>\$ 1.599.200.000</b>
TOTAL PRESUPUESTO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO						
Interna	\$ 18.079.131.202	\$ 18.316.684.997	\$ 18.706.941.733	\$ 18.970.358.212	\$ 19.353.604.835	\$ 86.997.041.078
Externa	\$ 47.758.891.497	\$ 47.233.386.955	\$ 48.136.398.793	\$ 47.284.790.510	\$ 49.467.054.285	\$ 246.381.222.040
<b>Total</b>	<b>\$ 65.838.022.699</b>	<b>\$ 65.550.071.952</b>	<b>\$ 66.746.138.046</b>	<b>\$ 66.157.946.242</b>	<b>\$ 68.723.456.638</b>	<b>\$ 333.086.655.676</b>

# 1. Objetivo Institucional Número 1: Desarrollo Institucional

## 1.1 Árbol de Propósito y Componentes



## 1.2 Conceptos Estratégicos

- **Desarrollo físico sostenible:** Plataforma territorial del campus universitario fortalecida y con las capacidades físicas, urbanísticas y normativas apropiadas para enfrentar los retos de la cobertura con calidad y el desarrollo científico y tecnológico.

El campus en sus componentes urbano, físico y ambiental, es aprovechado de manera eficiente y sostenible por la comunidad universitaria mejorando su calidad de vida y la efectividad de los procesos. Es reconocido a nivel local, regional y nacional por su excelente planificación, organización, preservación y uso racional.

- **Gestión estratégica del campus:** Universidad Tecnológica de Pereira posicionada a nivel nacional, regional y local como una institución con avanzado desarrollo físico y tecnológico, dentro de criterios de integralidad, racionalidad y eficiencia.

Su Infraestructura física y tecnológica se encuentra adecuada, desarrollada, optimizada y en funcionamiento, de acuerdo con las políticas educativas y la dinámica interna e integrada a la comunidad.

- **Gestión y Sostenibilidad Ambiental:** Es reconocida local, regional y nacionalmente como aportante a la calidad ambiental de la ciudad, garantiza la permanencia de su oferta ambiental en el tiempo y contribuye a la disminución de la presión urbanística sobre el campus e impacta positivamente el entorno, participando activamente en las instancias de planificación física relacionadas.

Sus zonas verdes y de bosque son administradas con garantía de sostenibilidad futura, mediante una figura legal de conservación ambiental.

Las áreas de conservación son reconocidas local y regionalmente por ser alternativa eco turística y se aprovechan de manera planificada como laboratorio vivo, en el desarrollo de proyectos y asignaturas.

- **Gestión de las sedes alternas:** Políticas de administración de sedes alternas establecidas e infraestructura física incrementada en metros cuadrados, para que programas y proyectos que responden a necesidades locales, regionales y nacionales, funcionen en sedes externas al campus universitario, de acuerdo con el plan de desarrollo institucional.
- **Sostenibilidad de la infraestructura física:** Campus Universitario saludable e integral con áreas adecuadas a las necesidades de su comunidad.

Plan de ordenamiento territorial del campus ejecutado de acuerdo con las metas establecidas.

Infraestructura física cumpliendo con la normatividad técnica vigente para establecimientos educativos y soportando la implementación, desarrollo y uso de las MTIC.

- **Desarrollo informático y de comunicaciones:** Universidad fortalecida en su plataforma tecnológica mediante la implementación e integración de los sistemas de comunicación e información y la automatización de los recursos físicos para el mejoramiento de los procesos y su posicionamiento a nivel nacional e internacional.
- **Sistemas de Información:** Sistemas de información implementados, en procesos de mejoramiento continuo y orientados a proporcionar información para el desarrollo del conocimiento y la toma de decisiones, atendiendo el cumplimiento de la misión y visión institucionales.
- **Automatización de Recursos Físicos:** Infraestructura física automatizada con ejecución controlada y regulada, permitiendo su utilización de forma racional, ágil y segura.
- **Sostenibilidad de Hardware y Software:** Plataformas tecnológicas implementadas con políticas claras de adquisición, actualización, renovación y mantenimiento, garantizando el cumplimiento de estándares de calidad.

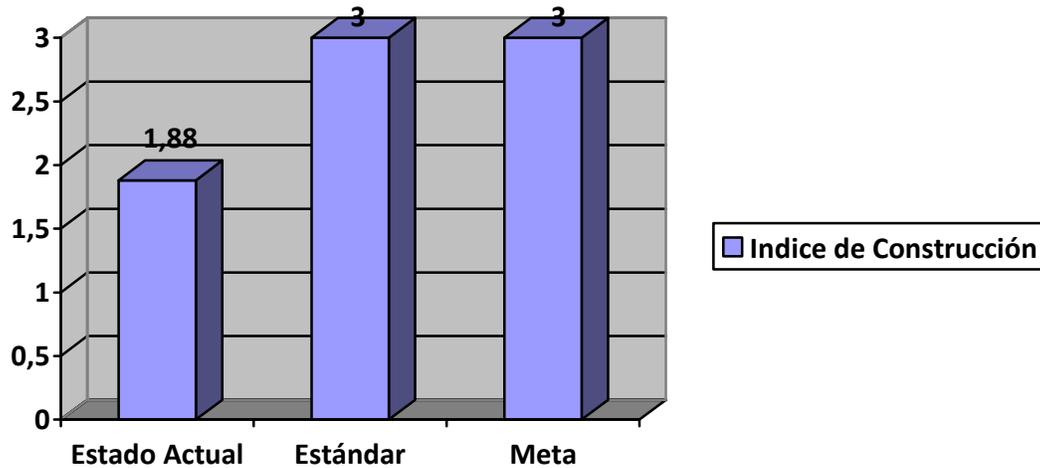
- **Sistemas de Comunicación:** Medios de comunicación institucionales integrados efectivamente para facilitar el intercambio de información y promover el desarrollo del conocimiento.
- **Desarrollo humano y organizacional:** Universidad fortalecida desde el desarrollo humano y organizacional, cumpliendo con su misión y visión, de acuerdo con estándares nacionales e internacionales de calidad y acreditación.
- **Procesos de Gestión Humana:** Talento Humano idóneo, motivado, comprometido con la Institución y la sociedad, con competencias identificadas, potencializadas y reconocidas en estatutos y normas, logrando un desarrollo personal y laboral bajo parámetros de participación democrática, equidad y dignidad del trabajo.
- **Cultura Organizacional:** Cultura fundamentada en los principios y valores institucionales; fortalecida y focalizada en el cumplimiento de sus funciones, la responsabilidad social y el bienestar laboral, empoderada, con liderazgo participativo y autocontrol, reflejada en una imagen corporativa y en un clima organizacional que facilitan el desarrollo del talento humano.
- **Estructura Organizacional:** Estructura armonizada, ágil y dinámica que permite la interacción efectiva de procesos y el cumplimiento de la misión y visión institucional.
- **Gestión de Procesos:** Quehacer efectivo del talento humano, que evidencia un compromiso permanente con la sociedad, soportado en una cultura de calidad a través del mejoramiento continuo en el servicio institucional.
- **Desarrollo financiero:** Financiación Institucional fortalecida con la diversificación de fuentes de ingresos, la racionalización de procesos y el manejo adecuado de recursos, aplicando el ejercicio de mejoramiento continuo.
- **Optimización de Ingresos:** Mayor productividad, eficiencia e incremento de los recursos propios y de la Nación, mediante una adecuada implementación de políticas y criterios claros de asignación para el gasto, con el fin de atender y garantizar el cumplimiento de la misión y visión institucional.
- **Nuevas Líneas de Financiamiento:** Líneas diversas y permanentes de financiamiento obtenidas mediante gestión institucional que contribuyen a su sostenibilidad y desarrollo.
- **Racionalización del Uso de Los Recursos:** Recursos disponibles administrados eficientemente, mediante el mejoramiento continuo de procesos, minimización de pérdidas y potencialización de nuevas tecnologías.

### 1.3 Costo Total Aproximado 2008 – 2012 (Valores 2007)

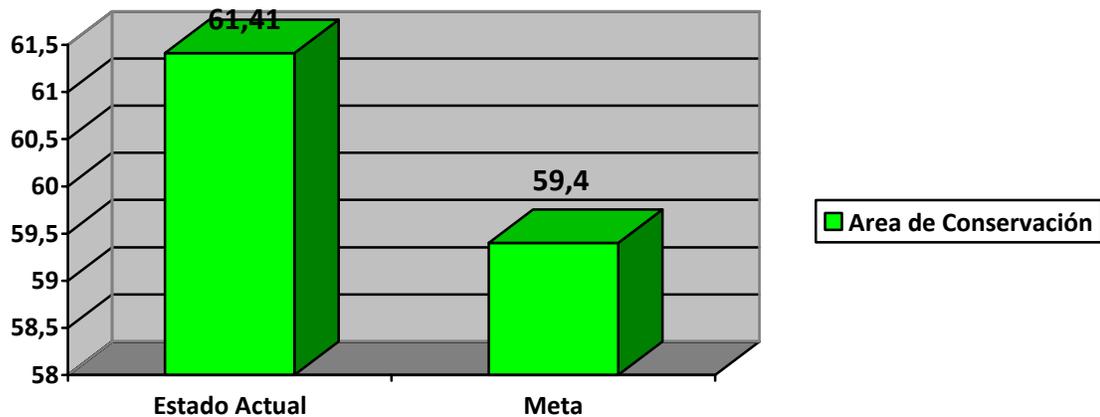
FUENTE	PRESUPUESTO DESARROLLO INSTITUCIONAL					Total
	2008	2009	2010	2011	2012	
Interna	\$ 5.925.687.193	\$ 5.852.877.193	\$ 5.852.877.193	\$ 5.852.877.193	\$ 5.852.877.193	\$ 22.937.216.064
Externa	\$ 10.094.761.948	\$ 8.871.261.948	\$ 9.071.261.948	\$ 7.771.261.948	\$ 9.161.261.948	\$ 51.539.809.740
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 16.020.449.141</b>	<b>\$ 14.724.139.141</b>	<b>\$ 14.924.139.141</b>	<b>\$ 13.624.139.141</b>	<b>\$ 15.014.139.141</b>	<b>\$ 74.477.025.804</b>

#### 1.4 Línea Base Indicadores

##### Gestión estratégica del campus

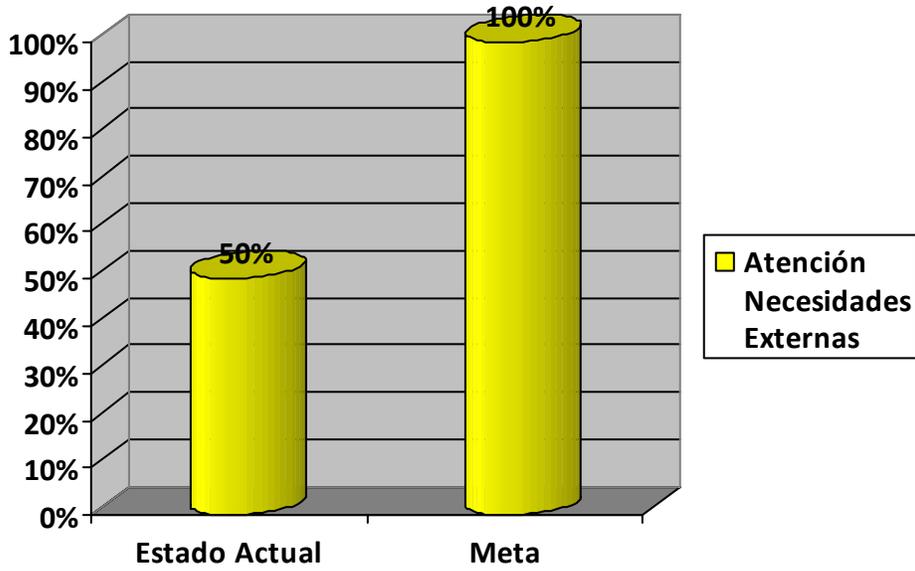


##### Gestión y Sostenibilidad Ambiental

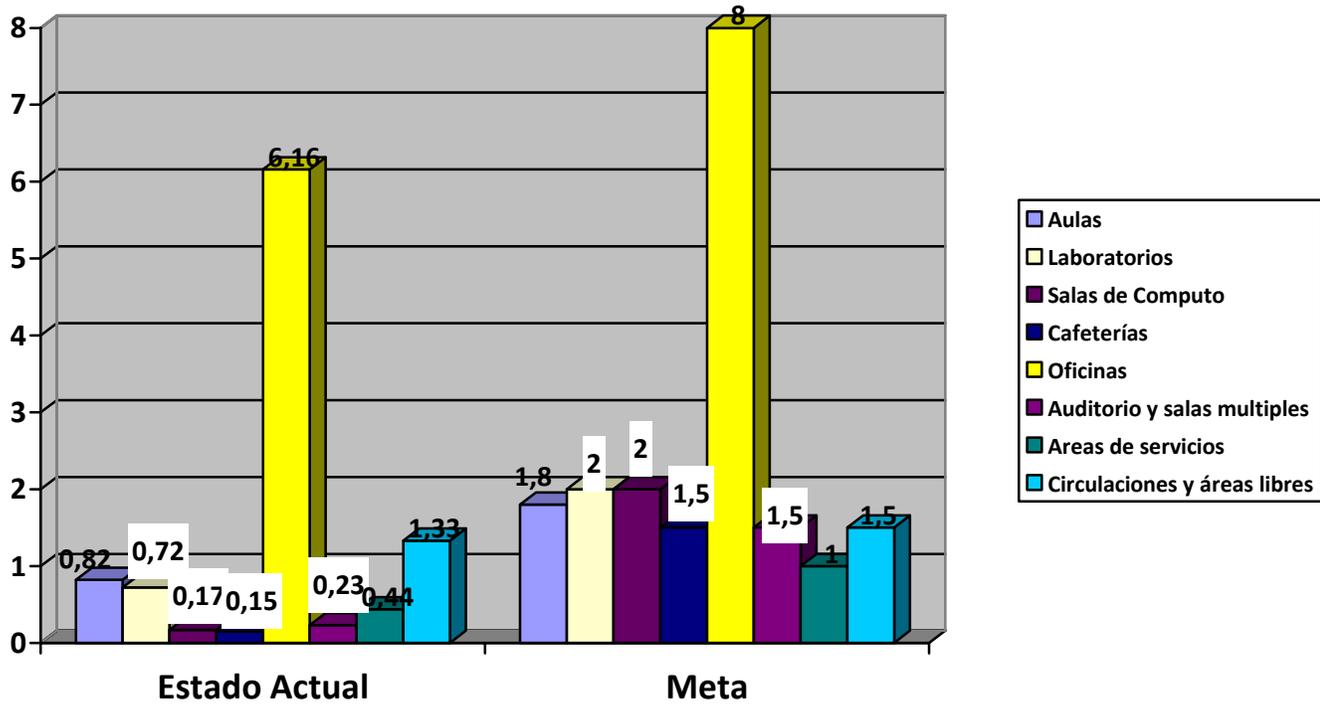


No existe estándar de conservación para este tipo de entidades

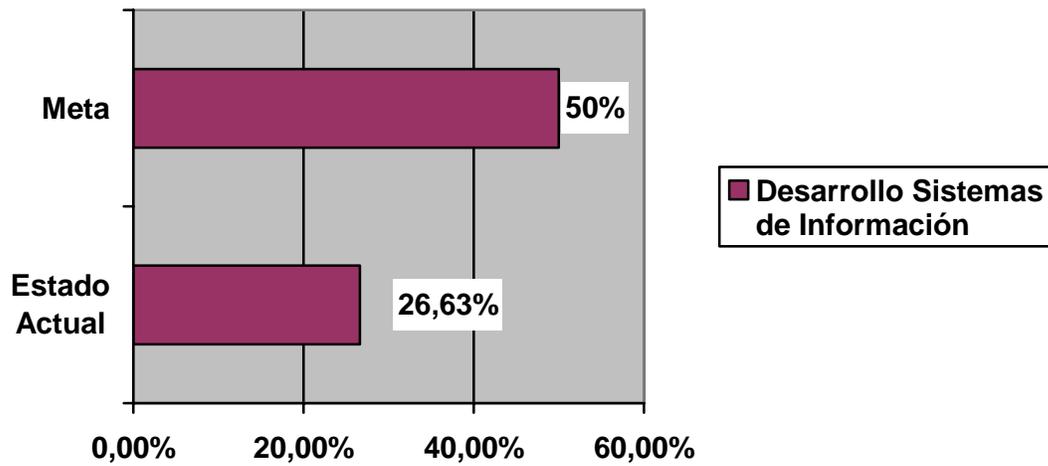
### Gestión de las sedes alternas



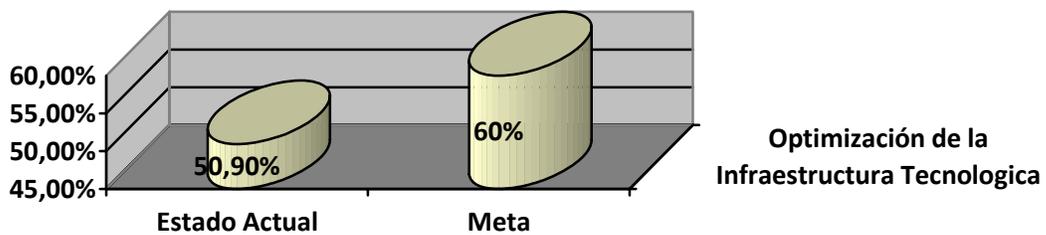
### Sostenibilidad de la infraestructura física



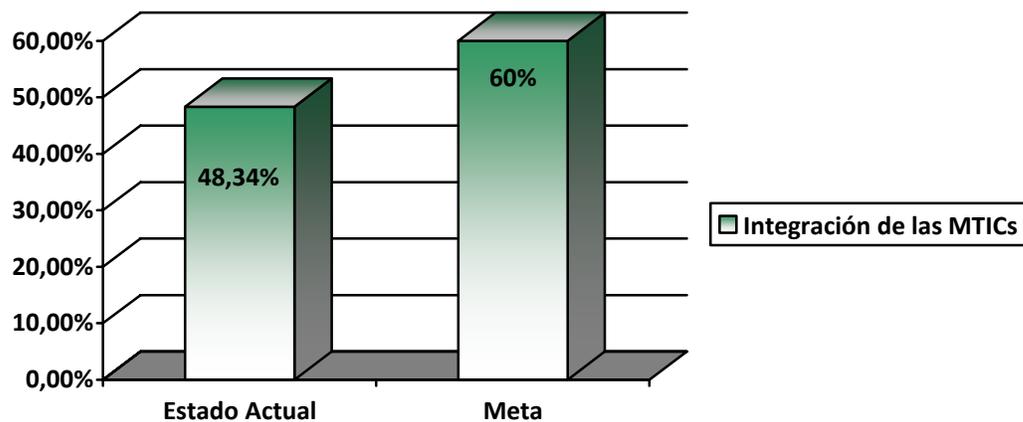
## Sistemas de Información



## Sostenibilidad de Hardware y Software



## Sistemas de Comunicación



## Optimización de Ingresos

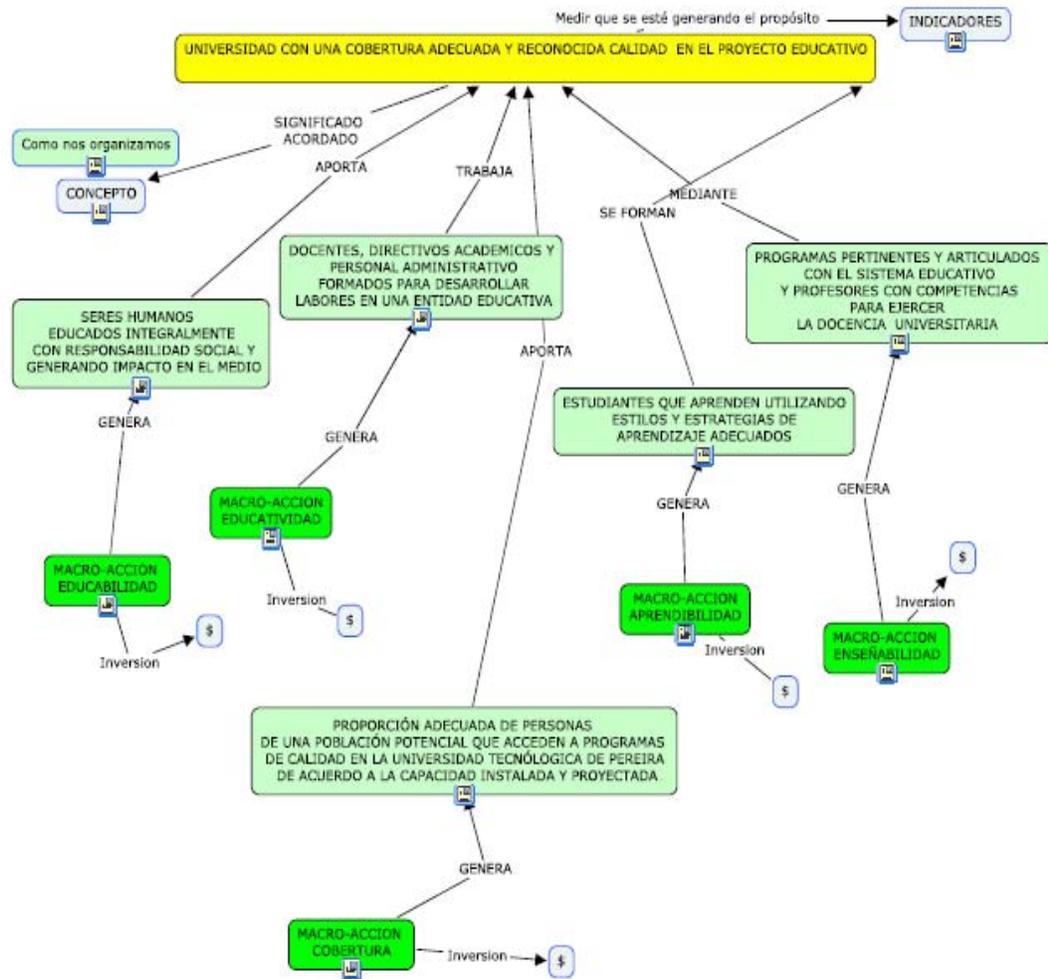
Nombre	Estado Actual	Estándar	Meta
Margen de Optimización	-3,30%	$\geq 0$	$\geq 0\%$ Año; $\geq 5\%$ Acumulado respecto al año 2006



*Evento Socioeconomía del Conocimiento Regional.  
Encuentro Regional de Investigadores.  
Club Campestre Internacional. 20 de Abril de 2007*

## 2. Objetivo Institucional Número 2: Cobertura con Calidad de la Oferta Educativa

### 2.1 Mapa Cobertura con Calidad de la Oferta Educativa



## 2.2 Conceptos Estratégicos

Una condición indispensable para asegurar la construcción colectiva de estrategias en la universidad consiste en definir y entender con claridad lo que significa para los actores participantes la unidad de análisis y sus componentes. Es así como se define:

- **Cobertura con calidad de la Oferta Educativa:** Proporción de personas de una población potencial que acceden a programas de calidad en pregrado y postgrado en la Universidad Tecnológica de Pereira de acuerdo a la capacidad instalada, posibilidades y proyecciones de crecimiento, con currículos universales, flexibles y pertinentes que contengan propuestas innovadoras en materia pedagógica e investigativa articulados con la educación básica y media, cuya

formación integral, ética y humana les permita asumir las responsabilidades sociales que el presente siglo demande.

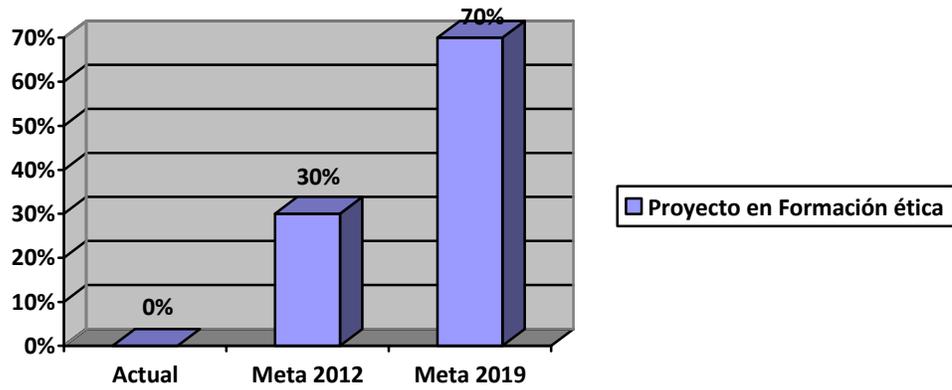
- **Cobertura:** Cubrimiento que se da a un núcleo poblacional, claramente definido que requiere de un servicio específico.
- **Calidad Educativa:** Componentes que se integran e interrelacionan en el proceso que desarrolla el quehacer educativo respecto a un ideal de formación, a través de un proyecto educativo conformado por la Educabilidad, educatividad, enseñabilidad y aprendibilidad, entendidas éstas como:
  - **Educabilidad:** Potencialidad inherente al ser humano (estudiante) a ser educado. Desarrollo de competencias.
  - **Educatividad:** Teorías acerca de la formación de docentes, directivos académicos y personal administrativo.
  - **Enseñabilidad:** Habilidad y competencias de las personas para enseñar. (Métodos y estrategias utilizadas por el docente).
  - **Aprendibilidad:** Estilos y estrategias de aprendizaje del estudiante.

### 2.3 Costo Total Aproximado 2008 – 2012 (Valores 2007)

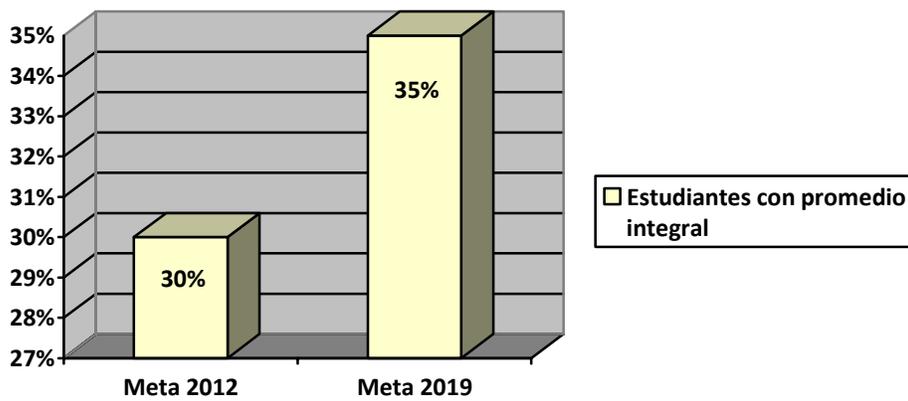
FUENTE	PRESUPUESTO COBERTURA CON CALIDAD DE LA OFERTA EDUCATIVA					TOTAL
	2.008	2.009	2.010	2.011	2.012	
Valor Proyectos de Inversión	4.143.868.878	4.143.868.879	4.143.868.880	4.143.868.880	4.143.868.881	20.719.344.398
SERVICIOS						
Personales						
Nómina						
Profesorado Asociado al Ejercicio Docente	26.373.662.000	26.373.662.000	26.373.662.000	26.373.662.000	26.373.662.000	131.868.310.000
<b>TOTAL</b>	<b>30.517.530.878</b>	<b>30.517.530.879</b>	<b>30.517.530.880</b>	<b>30.517.530.880</b>	<b>30.517.530.881</b>	<b>152.587.654.398</b>

## 2.4 Línea Base Indicadores

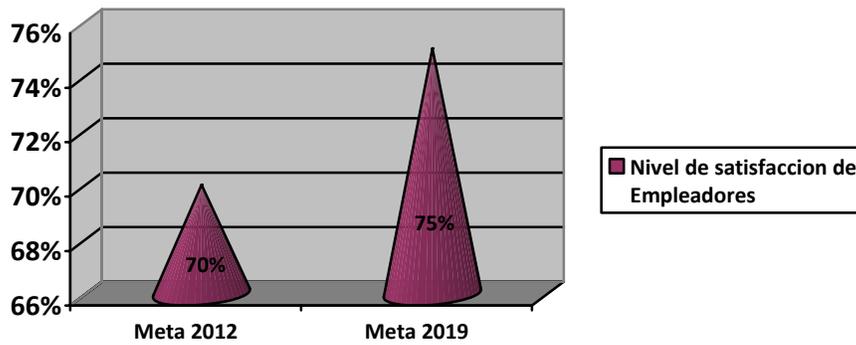
### Formación Ética a los estudiantes



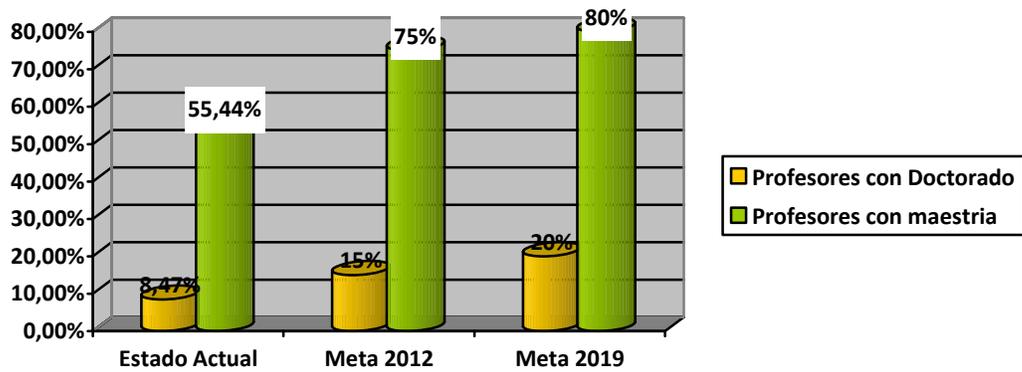
### Estudiantes con promedio integral de programa ubicados en el nivel superior



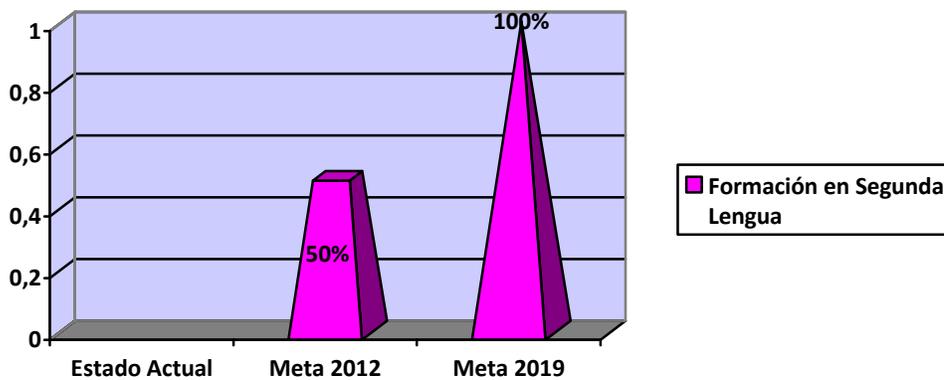
### Nivel de satisfacción de empleadores con los egresados



### Doctorado y Maestría (profesores planta y transitorios)

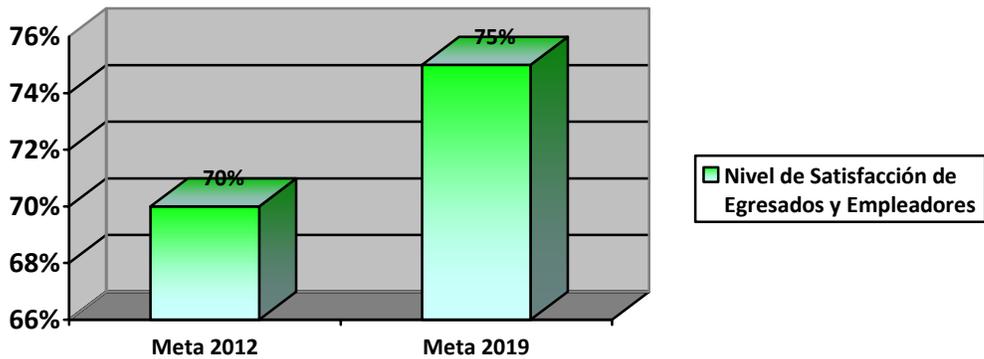


### Docentes, directivos académicos, administrativos con formación en segunda lengua

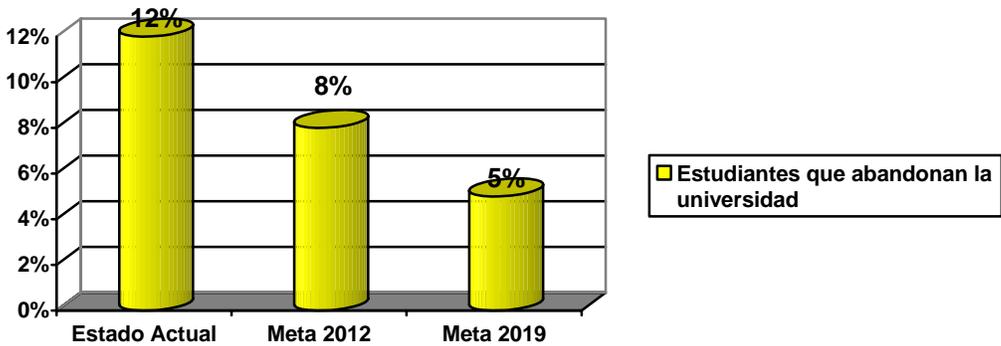


No se cuenta con información del nivel actual de formación en una segunda lengua

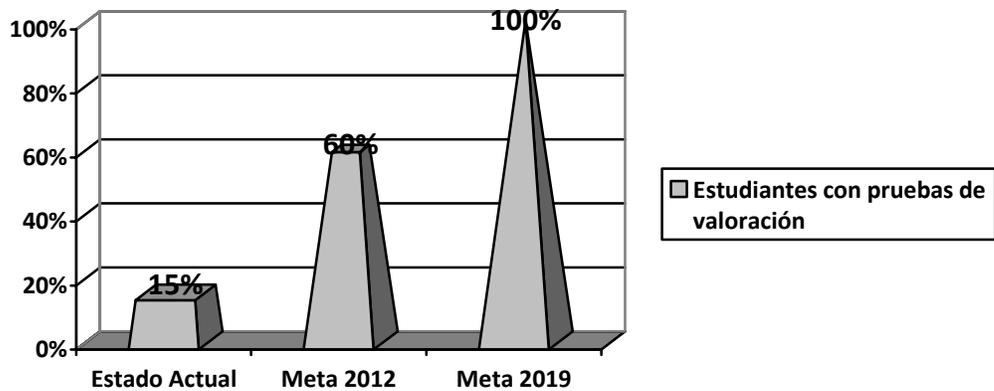
### Nivel de satisfacción de los egresados y empleadores con el programa



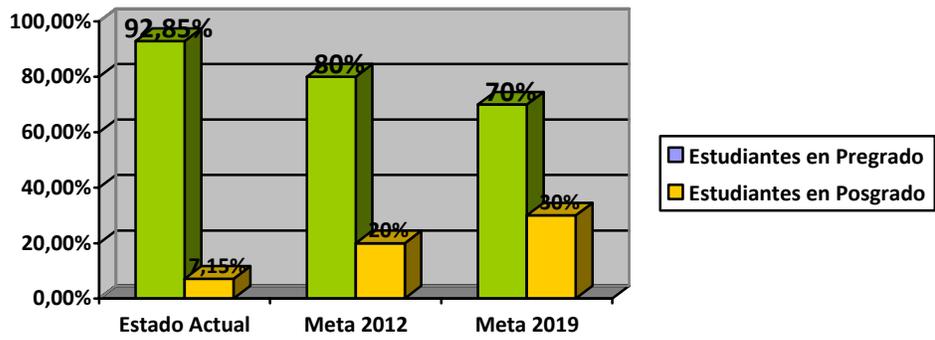
### Estudiantes que abandonan la universidad por período



### Estudiantes con valoración de potencial

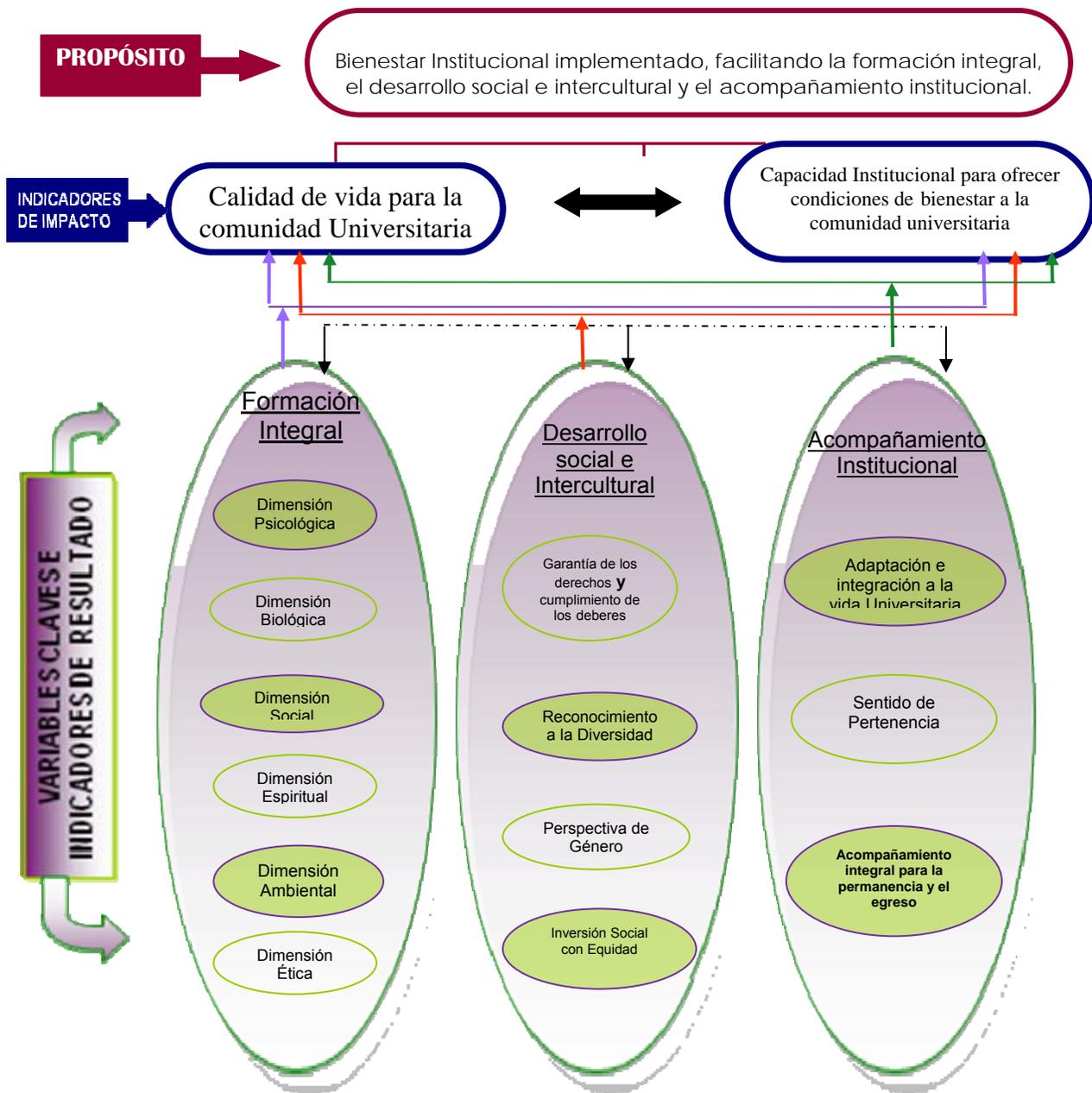


## Porcentaje de Estudiantes en Pregrado y Posgrado



### 3. Objetivo Institucional Número 3: Bienestar Institucional

#### 3.1 Árbol de Propósito y Componentes



## 3.2 Conceptos Estratégicos

- **Formación Integral:** Fortalecida en la comunidad universitaria y orientada hacia el desarrollo humano, desde las dimensiones psicológica, biológica, social, espiritual, ambiental y ética.
- **Dimensión psicológica:** Comunidad universitaria en mejoramiento continuo desde los componentes afectivo, cognitivo y emocional, propiciando el desarrollo de competencias individuales y colectivas.
- **Dimensión biológica:** Comunidad universitaria con conocimientos, actitudes y comportamientos coherentes con estilos de vida saludables y universidad que promueve la salud.
- **Dimensión social:** Comunidad universitaria con sentido de compromiso y responsabilidad social, que construye y participa en redes sociales, propiciando desarrollo, autogestión y convivencia.
- **Dimensión espiritual:** Comunidad universitaria que respeta la libre expresión y práctica de la espiritualidad y trascendencia de sus integrantes, dentro del marco institucional.
- **Dimensión ambiental:** Comunidad Universitaria formada en la cultura de la relación existente entre el ser humano con el entorno natural y construido, hacia el logro del desarrollo sostenible.
- **Dimensión ética:** Comunidad universitaria que se identifica, reconoce y practica los principios y valores institucionales.
- **Desarrollo social e intercultural:** Comunidad universitaria democrática, incluyente, equitativa y comprometida con su desarrollo social e intercultural.
- **Garantía de los derechos fundamentales, políticos, sociales, colectivos y del ambiente y el cumplimiento de los deberes:** Universidad caracterizada por el reconocimiento y promoción del ejercicio de los derechos y los mecanismos de participación ciudadana – establecidos en la Constitución Política Colombiana – para la construcción de ciudadanía, en cumplimiento de las normas institucionales.
- **Reconocimiento a la diversidad:** Comunidad universitaria valorada e incluida, desde las particularidades y singularidades de los diferentes grupos que la integran.
- **Perspectiva de género:** Comunidad universitaria con perspectiva y equidad de género implementadas en la dinámica institucional.
- **Inversión social con equidad:** Comunidad universitaria con balance social que refleja distribución equitativa del capital humano, social y financiero.
- **Acompañamiento institucional:** Comunidad universitaria adaptada, integrada, con sentido de pertenencia y preparada para la permanencia y el egreso, mediante el acompañamiento institucional recibido en las diferentes etapas de la vida universitaria.
- **Adaptación e integración a la vida universitaria:** Comunidad universitaria interactuando en un entorno psicosocial favorable, con un mejor desempeño de sus roles en la institución.
- **Sentido de pertenencia:** Comunidad universitaria identificada y comprometida con los principios, valores y políticas establecidos en la misión y visión institucionales.

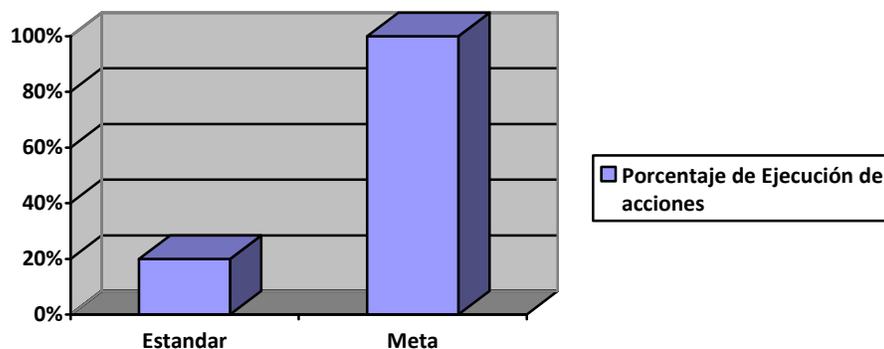
- **Acompañamiento integral para la permanencia y el egreso:** Comunidad universitaria beneficiada por acciones institucionales establecidas para hacer gratificante y productiva su permanencia y egreso.

### 3.3 Costo Total Aproximado Período 2008 – 2012 (Valores 2007)

FUENTE	PRESUPUESTO BIENESTAR INSTITUCIONAL					Total
	2008	2009	2010	2011	2012	
Interna	\$ 2.180.207.891	\$ 2.205.102.635	\$ 2.229.226.990	\$ 2.253.155.358	\$ 2.244.326.680	\$ 11.112.019.554
Externa	\$ 511.406.789	\$ 517.246.297	\$ 500.104.515	\$ 505.717.342	\$ 503.646.417	\$ 2.538.121.360
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 2.691.614.680</b>	<b>\$ 2.722.348.932</b>	<b>\$ 2.632.129.025</b>	<b>\$ 2.661.670.220</b>	<b>\$ 2.650.770.615</b>	<b>\$ 13.358.533.472</b>

### 3.4 Línea Base de Indicadores

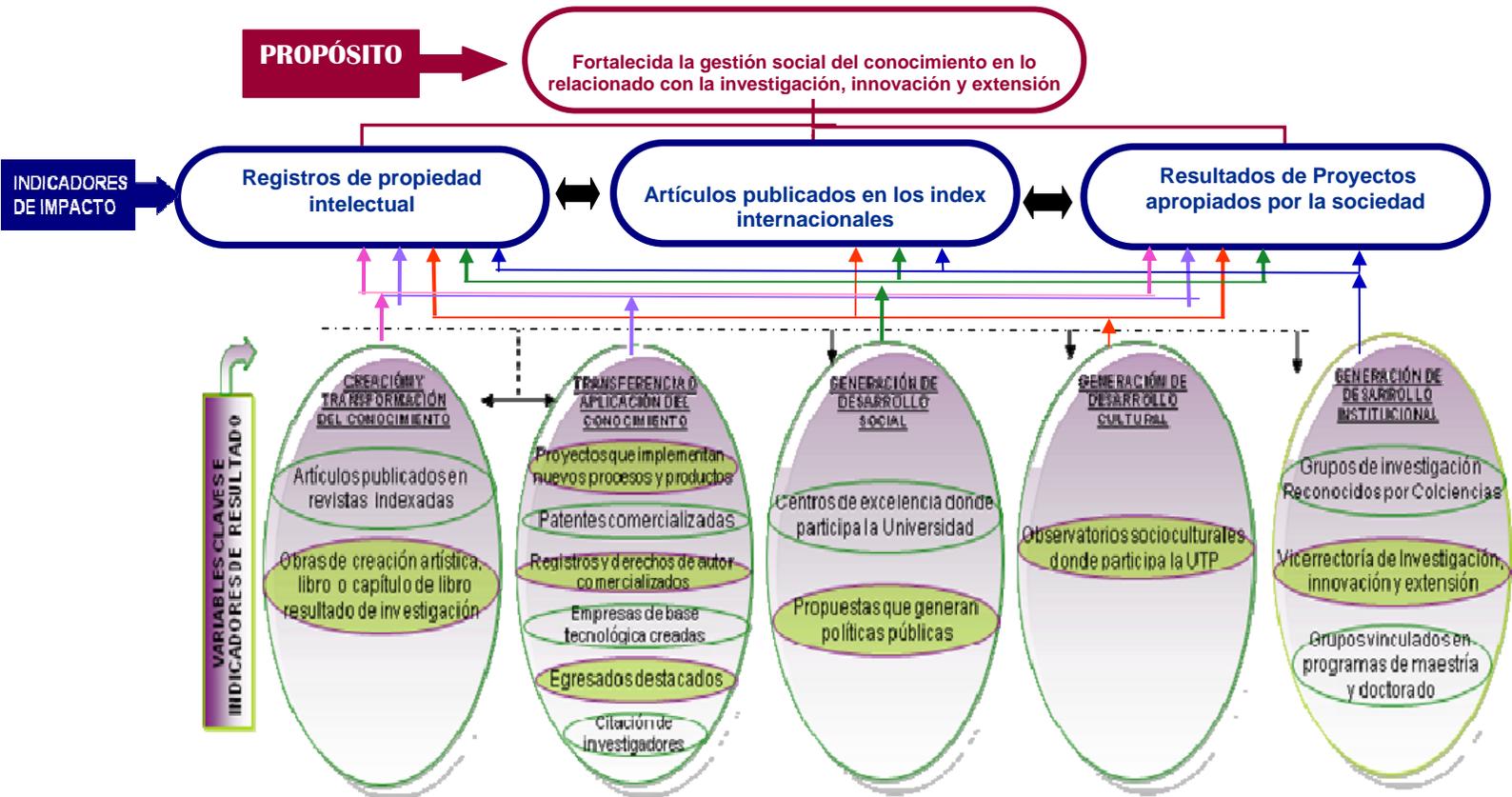
Nivel de ejecución de las acciones que propicien el desarrollo de los componentes Afectivo, Cognitivo y emocional.



*Paneles de expertos realizados con actores de la sociedad (minorías étnicas), en torno a la Formulación del Plan de Desarrollo 2007 – 2019 “La Universidad que Tienen en Mente”. Noviembre y diciembre de 2006*

#### 4. Objetivo Institucional Número 4: Investigación, Innovación y Extensión

##### 4.1. Árbol de Propósito y Componentes



##### 4.2. Conceptos Estratégicos

- **Investigación:** Proceso sistemático y crítico de creación del conocimiento.
- **Innovación:** Es la transformación, creación o gestión de conocimiento que agrega valor a un proceso, producto o teoría para solucionar problemas.
- **Extensión:** Es la interacción de la Universidad con la sociedad en los diferentes campos del saber para validar, construir o transferir conocimiento que genere desarrollo social, cultural e institucional.

Se sopesó en la mesa, que si bien es completa la definición de cada uno de estos componentes, es pertinente enunciarlos bajo un concepto que los articule, buscando con ello una relación sistémica, de tal manera, que al formular alguna investigación, se comprometa en la medida de lo posible, el elemento de la innovación representado

en nuevas creaciones o valor agregado y se fije la posibilidad de obtener conocimiento útil para la academia y particularmente de aplicación en la sociedad; es decir, el componente de extensión. De igual manera, un proyecto de extensión tiene mayor impacto si en su desarrollo esta presente el criterio de la innovación, así fuese en alguna de sus fases y además, que involucre como resultado esperado nuevos insumos que alimenten o consoliden otros procesos de investigación.

Se procedió entonces elaborar la apuesta estratégica a partir de las definiciones acordadas, un concepto que articulará las tres definiciones logrando por consenso la siguiente:

**“Proceso sistemático y crítico de creación, transformación, transferencia o aplicación del conocimiento que genere desarrollo social, cultural e institucional”.**

#### **Variables claves**

Teniendo en cuenta que un concepto puede ser estudiado a partir de su división en conceptos más simples, se procedió a identificar las siguientes variables claves. Cada una con su correspondiente definición.

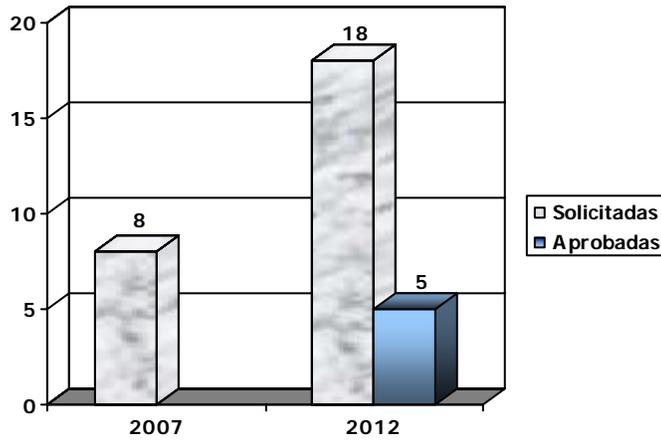
- **Creación y transformación de conocimiento.** Proceso sistemático y crítico para incrementar el acervo y el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones.
- **Aplicación y transferencia del conocimiento.** Es la puesta en circulación y apropiación del conocimiento.
- **Generación desarrollo social.** Promoción y cualificación de las variables institucionales y los grupos humanos del territorio de manera global. (pertinente localmente y competitiva globalmente).
- **Generación desarrollo cultural.** Promoción y cualificación de las expresiones y producción de tangibles e intangibles en los individuos y grupos humanos de la región que llevan a promover su identidad.
- **Generación desarrollo institucional.** Fortalecimiento de la capacidad de generación, gestión y aplicación del conocimiento.

#### **4.3. Costo Total Aproximado Período 2008 – 2012. (Valores del año 2007)**

FUENTE	PRESUPUESTO INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y EXTENSIÓN					Total
	2008	2009	2010	2011	2012	
Interna	\$ 4.833.849.240	\$ 5.086.228.290	\$ 5.450.180.670	\$ 5.697.768.780	\$ 6.076.744.080	\$ 27.144.771.060
Externa	\$ 9.814.178.760	\$ 10.326.584.710	\$ 11.065.518.330	\$ 11.568.197.220	\$ 12.337.631.920	\$ 55.112.110.940
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 14.648.028.000</b>	<b>\$ 15.412.813.000</b>	<b>\$ 16.515.699.000</b>	<b>\$ 17.265.966.000</b>	<b>\$ 18.414.376.000</b>	<b>\$ 82.256.882.000</b>

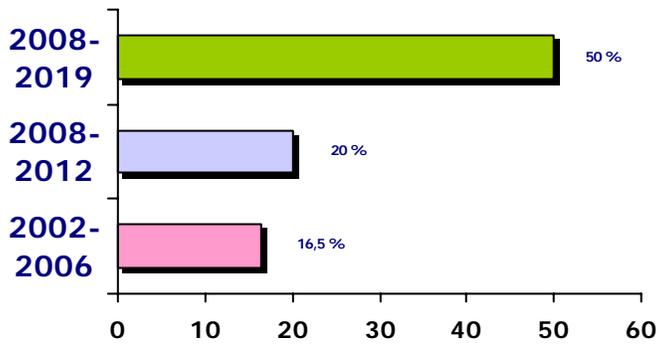
#### 4.4. Línea Base de Indicadores

##### Registros de Propiedad Intelectual



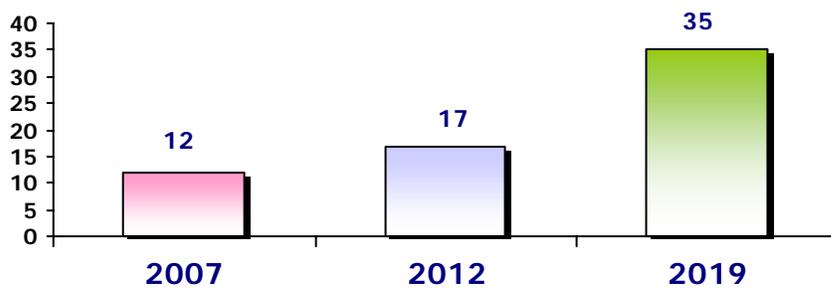
(Fuente Vicerrectoría de Investigaciones, innovación y Extensión)

##### Porcentaje de Proyectos Apropiados por la Sociedad

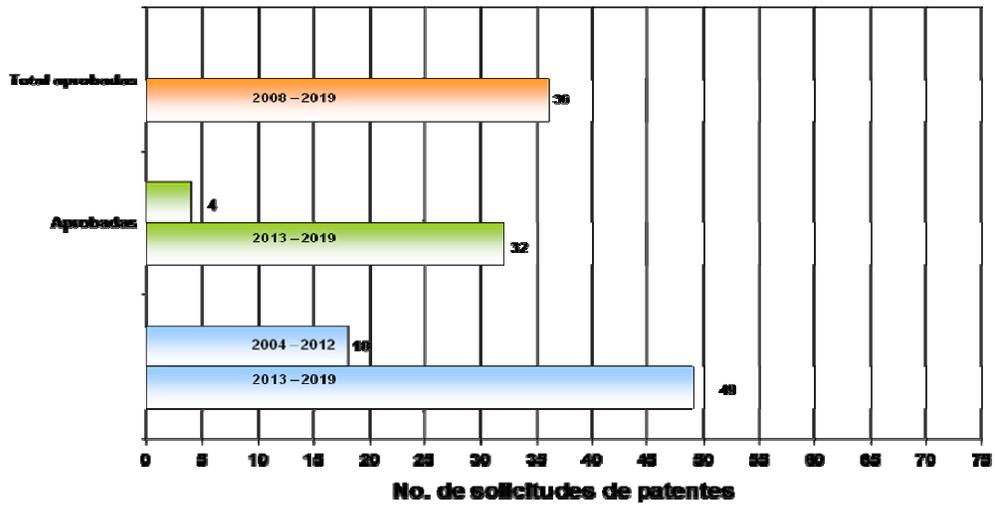


(Fuente Vicerrectoría de Investigaciones, innovación y Extensión)

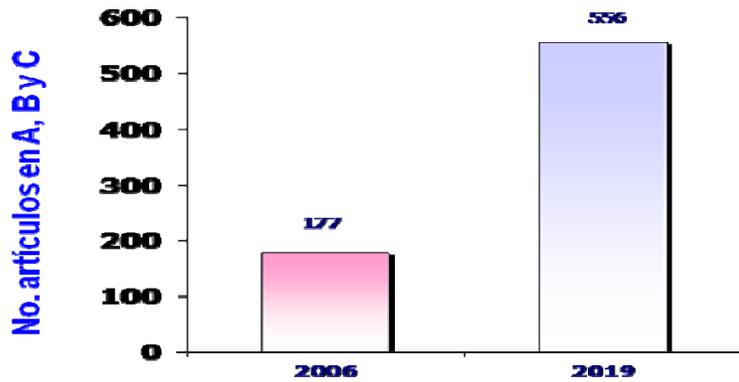
##### Índice de Variación de Artículos Publicados en los Index Internacionales



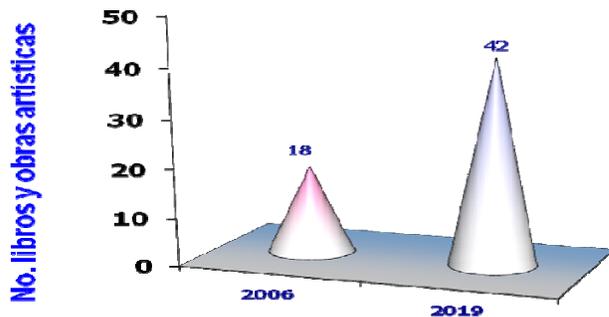
## Proyección de Patentes Aprobadas Año 2019



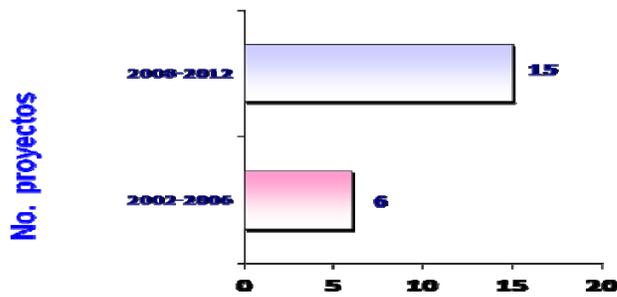
## Artículos Publicados en Revistas Indexadas



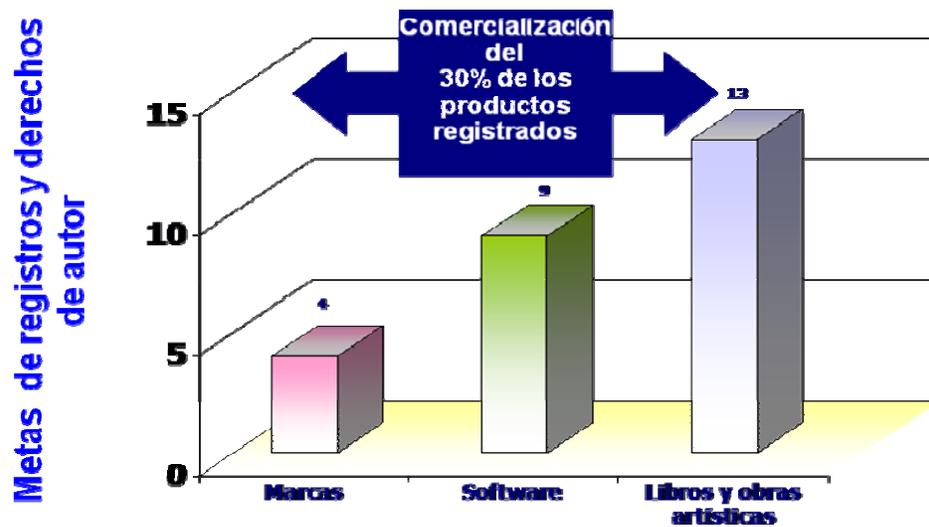
## Obras de Creación Artística Libro o Capítulo de Libro



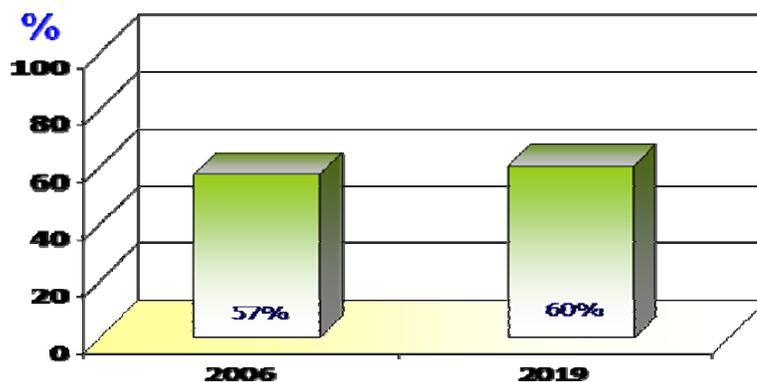
Proyectos donde se evidencie la implementación de nuevos procesos y creación de nuevos productos



Registros y derechos de autor comercializados al 2019

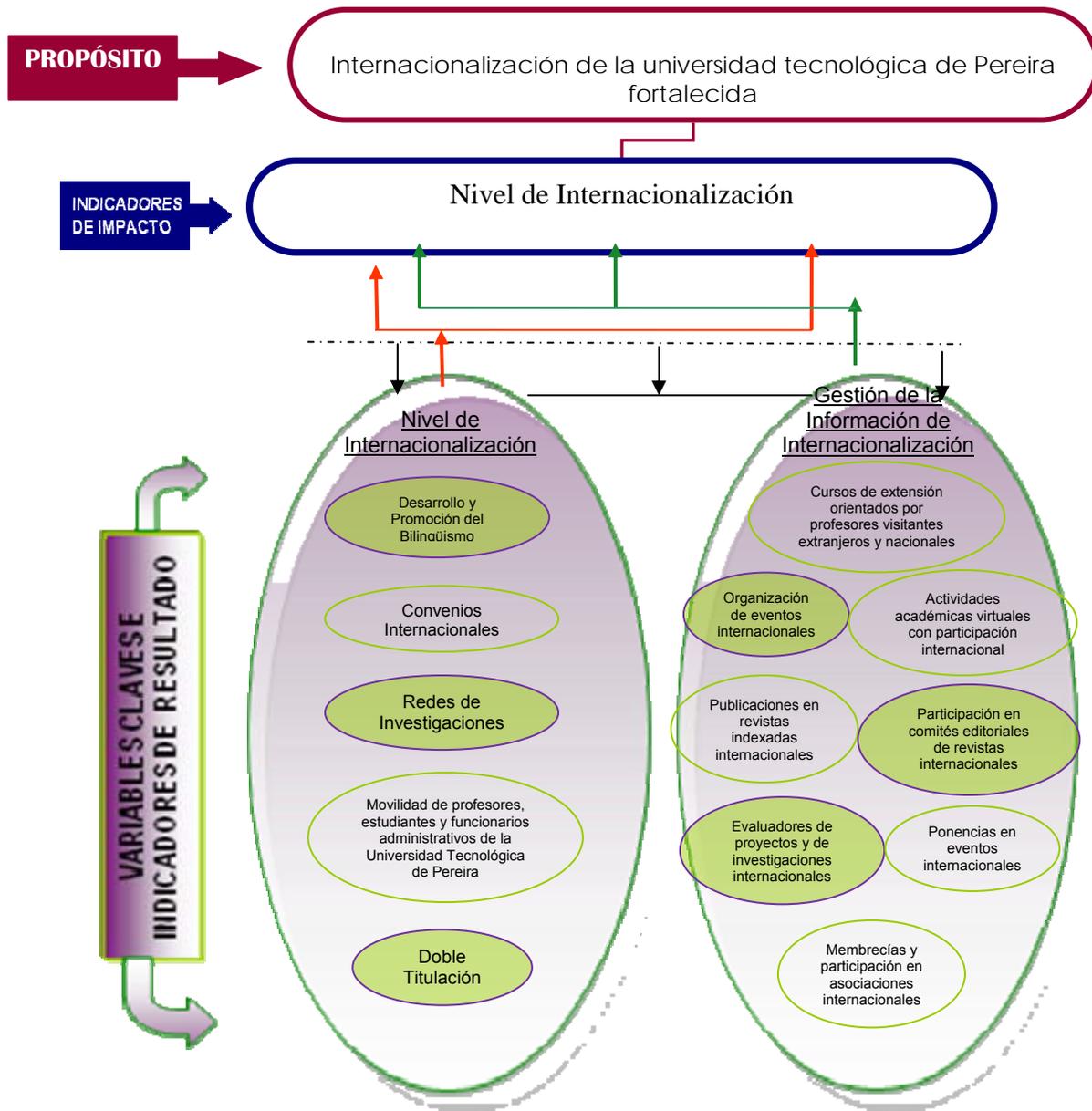


Grupos de investigación reconocidos por Colciencias



5. Objetivo Institucional Número 5: Internacionalización de la Universidad Tecnológica de Pereira

5.1 Árbol de Propósito y Componentes



## 5.2 Conceptos Estratégicos

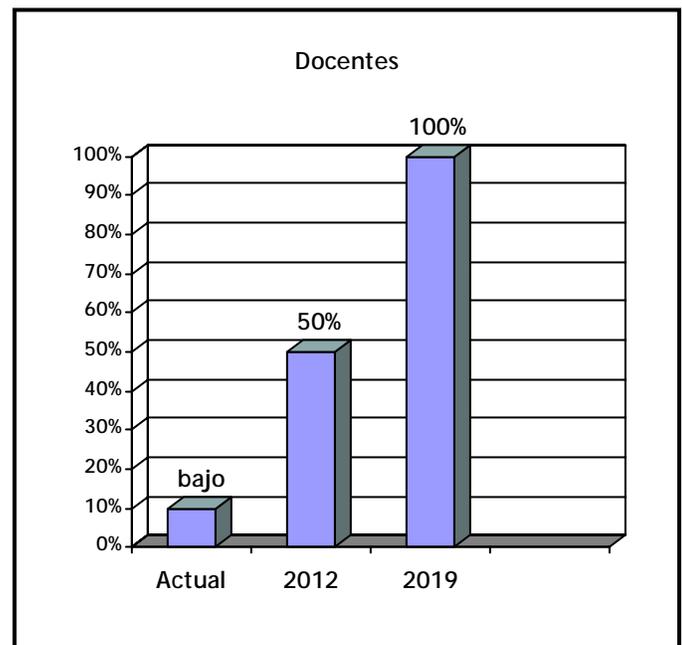
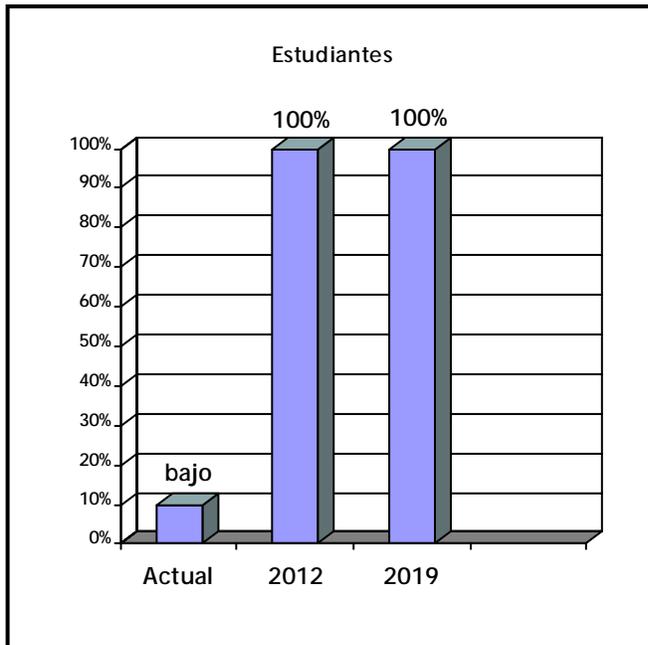
- **Concepto de Internacionalización:** “La internacionalización en la universidad tecnológica de pereira es el proceso integral de transformación y fortalecimiento en las funciones de investigación, docencia, extensión y proyección social para su articulación en un ambiente multicultural y globalizado, con excelencia académica”

## 5.3 Costo Total Aproximado Período 2008 – 2012. (Valores del año 2007)

FUENTE	PRESUPUESTO INTERNACIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD					Total
	2008	2009	2010	2011	2012	
Interna	\$ 745.798.000	\$ 726.638.000	\$ 731.638.000	\$ 736.638.000	\$ 741.638.000	\$ 3.682.350.000
Externa	\$ 296.002.000	\$ 298.502.000	\$ 303.502.000	\$ 308.502.000	\$ 313.502.000	\$ 1.520.010.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1.041.800.000</b>	<b>\$ 1.025.140.000</b>	<b>\$ 1.035.140.000</b>	<b>\$ 1.045.140.000</b>	<b>\$ 1.055.140.000</b>	<b>\$ 5.202.360.000</b>

## 5.4 Línea Base Indicadores

### Desarrollo y Promoción del Bilingüismo en Estudiantes y Docentes



### Convenios Internacionales

Actual	Meta	
	2012	2019
BAJO	Mínimo la activación de un convenio por programa	Un convenio por programa en funcionamiento con: Movilidad, intercambios y asesoría

### Redes de Investigadores

Actual	Meta	
	2012	2019
BAJO	Por lo menos una red por cada investigación en categoría A	Cada grupo de investigación registrado en la vicerrectoría deberá tener su red internacional de contactos

### Movilidad de Profesores, Estudiantes y Funcionarios Administrativos de la Universidad Tecnológica de Pereira

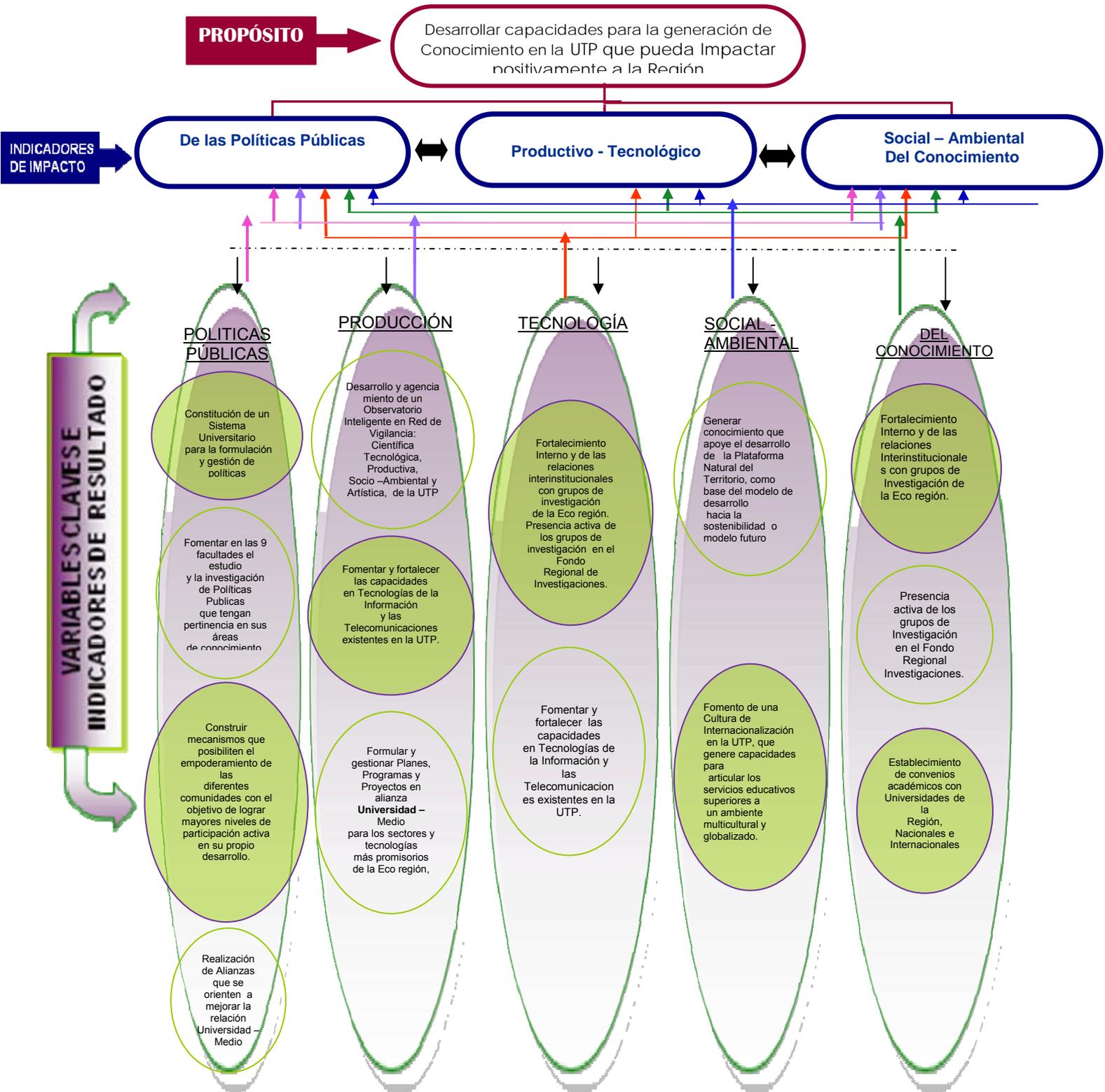
Actual	Meta	
	2012	2019
MEDIO BAJO	0,1% de los estudiantes en movilidad Cada docente que realiza movilidad debe tener su contacto establecido El funcionario capacitado debe presentar informe a la comunidad	0,2% de los estudiantes en movilidad Cada docente debe tener un país con quien mantiene el contacto permanente Un proyecto en ejecución como resultado de la capacitación

### Membrecías y Participación en Asociaciones Internacionales

Actual	Meta	
	2012	2019
BAJO	Una Participación al año Una participación por cada línea de investigación	Mínimo dos participaciones al año

## 6. Objetivo Institucional Número 6: Impacto Regional

### 6.1 Árbol de Propósito y Componentes



## 6.2 Conceptos Estratégicos

- **La noción de impacto** : hace referencia a los cambios registrados en el tiempo, en las estructuras internas y externas de la Universidad Tecnológica de Pereira, por la interacción entre quienes intervienen en los procesos de formación, investigación y desarrollo, gestión de la innovación, proyección social, dirección, planeación y administración del servicio educativo y que generan productos, obtienen logros y facilitan la aparición de efectos en los niveles micro, regional o macro y en los ámbitos social, productivo-tecnológico, de políticas públicas y en el propio ámbito del conocimiento.
- **Nivel de referencia geográfica:** Comprende la comunidad de actores individuales y colectivos, sociales e institucionales de la Región Centro Occidente del país, que incluye los departamentos de Caldas, Quindío, Risaralda, Chocó y los municipios del Noroccidente del Tolima y Norte del Valle.

### Tipos de resultados a analizar:

- **Productos:** Refiere los Productos tangibles, verificables y puestos en circulación ó productos intangibles obtenidos, frente al grupo o nivel de referencia regional.
- **Logros:** Resultados previstos y obtenidos, resultados previstos y no obtenidos, resultados obtenidos y no previstos. Indicador de logro: medida del grado de acuerdo entre lo previsto y lo obtenido frente al grupo o nivel de referencia regional.
- **Efectos:** Hace referencia a cambios producidos en las instituciones o en la sociedad, quienes reciben el efecto de los procesos de formación, investigación y desarrollo, gestión de la innovación, proyección social, dirección, planeación y administración del servicio educativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. Puede trascender el nivel de referencia regional.

### Niveles de referencia geográfica:

- **Nivel micro:** Cambios que impactan las estructuras internas de la Universidad Tecnológica de Pereira, a nivel individual, de grupos, de comunidades de práctica (docentes, investigadores, estudiantes, grupos de investigación, comunidad estudiantil, padres de familia, programas académicos, Facultades, instancias administrativas y a nivel corporativo de las organizaciones en las que la Universidad tiene compromisos (Centros de investigación, Incubadora de empresas, ParqueSoft o similares).
- **Nivel intermedio o regional:** Cambios que impactan las estructuras externas de vinculación de la Universidad Tecnológica de Pereira con el entorno regional inmediato (entidades públicas, población o grupos sociales, sector empresarial de la región centro occidente).
- **Nivel macro:** Cambios que impactan las estructuras externas que trascienden el nivel regional definido por el Plan de Desarrollo Institucional, es decir, que vinculan a la Universidad Tecnológica de Pereira con instituciones nacionales e

internacionales, con el mercado nacional y global y con la comunidad académica, científica y social nacional o global.

#### Ámbitos de impacto del servicio educativo:

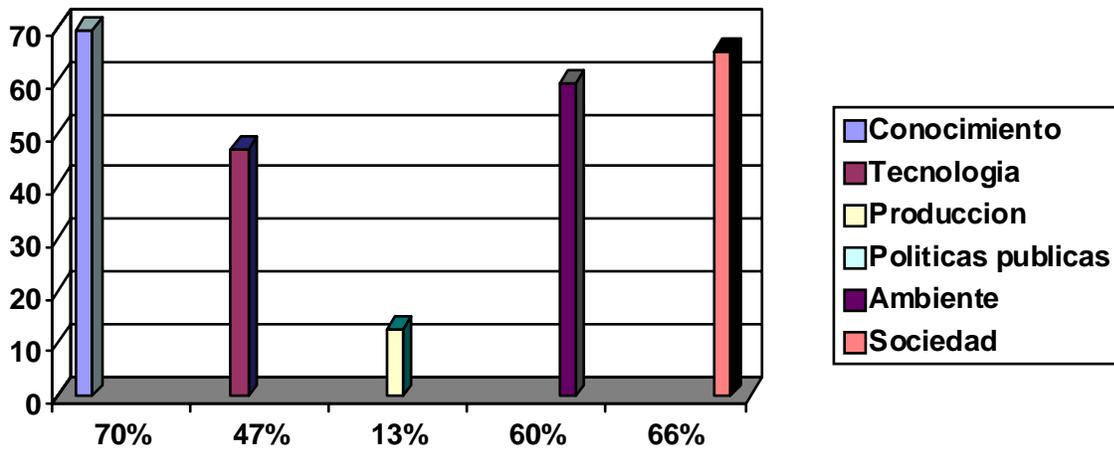
- **De las Políticas Públicas:** Se asume como la relación de la Universidad Tecnológica de Pereira, desde los procesos de formación, investigación y desarrollo, gestión de la innovación, proyección social, dirección, planeación y administración del servicio educativo, con la gestión estatal y no estatal de lo público, en el cumplimiento de los fines sociales del Estado y en su capacidad de generación de gobernabilidad. (Reforma del Estado, reforma política, política social, política educativa, política ambiental, políticas de fortalecimiento cívico- ciudadano, etc). El impacto se expresa en normas, leyes, protocolos, documentos de política, presupuestos, programas de intervención y acciones específicas que materializan esos distintos tipos de textos.
- **Productivo – Tecnológico:** Este ámbito hace referencia a la conexión entre las actividades de formación, investigación y desarrollo, gestión de la innovación, proyección social, dirección, planeación y administración del servicio educativo, de la Universidad Tecnológica de Pereira, con los sectores y actividades de producción y comercialización de bienes y servicios, que se expresan en desarrollos tecnológicos, mejoramiento de la productividad, mejoramiento de la competitividad y otras externalidades.
- **Social – Ambiental:** Se refiere a las vinculaciones de la Universidad Tecnológica de Pereira con la sociedad, que se expresan en la transformación de las condiciones de bien ser, bien estar y calidad de vida de la población a nivel individual y colectivo.
- **Del Conocimiento:** Vinculación de los procesos del servicio educativo con los diversos tipos de conocimiento de las personas y las organizaciones, que aportan a su eficiencia y a su efectividad. De este ámbito hacen parte las capacidades basadas en las competencias individuales de los estudiantes, docentes, investigadores y administradores de la Universidad Tecnológica de Pereira, las capacidades basadas en las competencias individuales de los egresados, el talento humano y recursos intangibles de las organizaciones, el conocimiento científico y tecnológico apropiado por las personas, las empresas y las instituciones.

#### 6.3 Costo Total Aproximado Período 2008 – 2012. (Valores del año 2007)

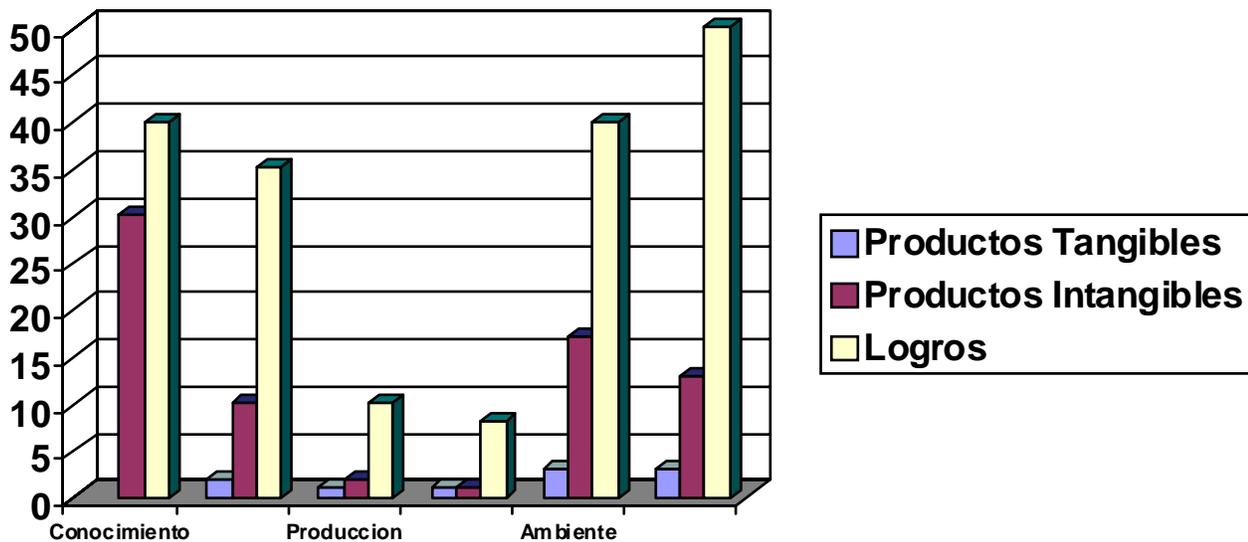
FUENTE	PRESUPUESTO IMPACTO REGIONAL					Total
	2008	2009	2010	2011	2012	
<b>Interna</b>	\$ 198.000.000	\$ 217.050.000	\$ 224.550.000	\$ 232.050.000	\$ 239.550.000	\$ 1.081.500.000
<b>Externa</b>	\$ 462.000.000	\$ 506.450.000	\$ 523.950.000	\$ 541.450.000	\$ 558.950.000	\$ 2.523.500.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 660.000.000</b>	<b>\$ 723.500.000</b>	<b>\$ 748.500.000</b>	<b>\$ 773.500.000</b>	<b>\$ 798.500.000</b>	<b>\$ 3.605.000.000</b>

#### 6.4 Línea Base Indicadores

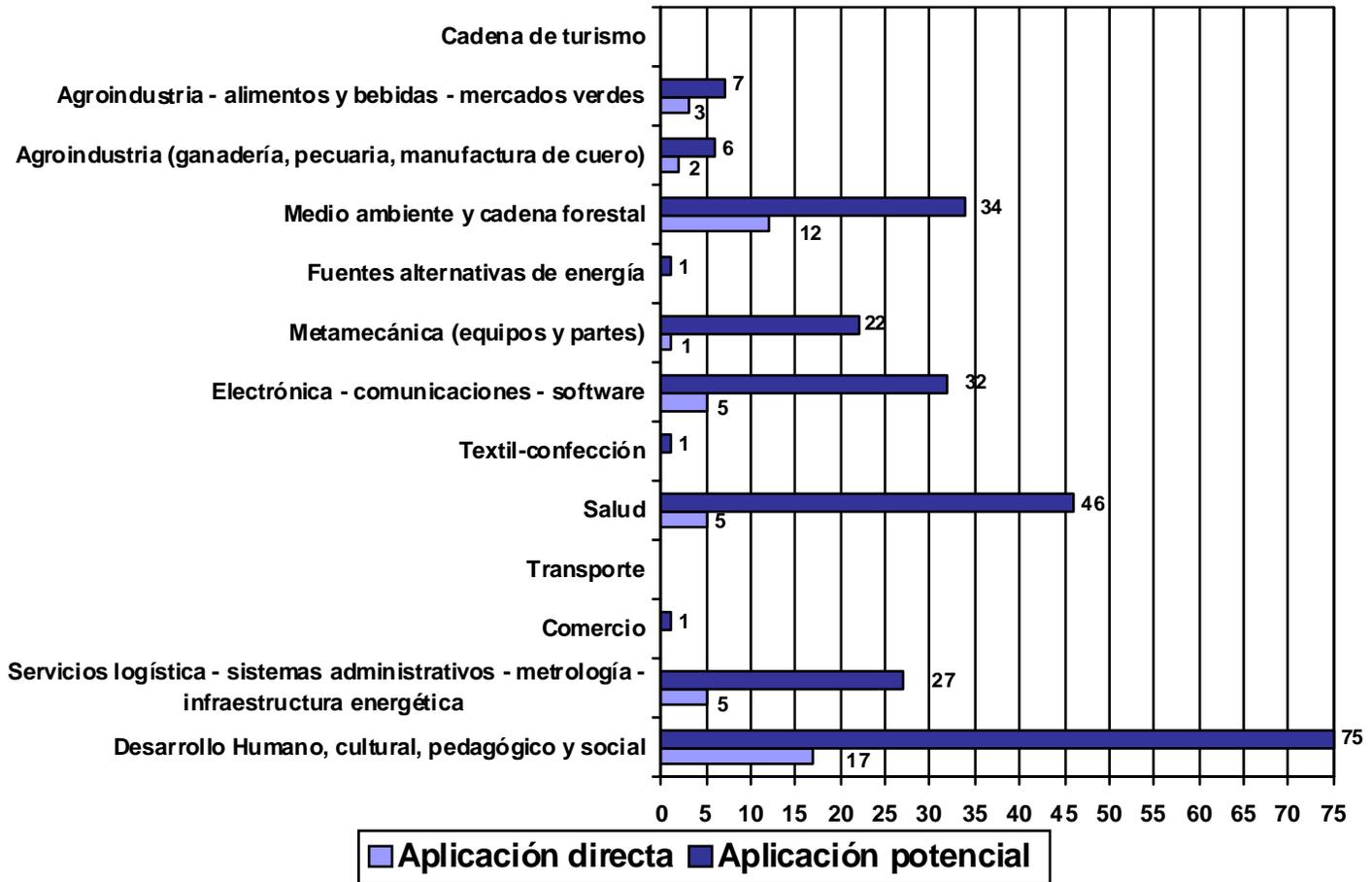
Porcentaje del desarrollo de capacidades de generación del conocimiento aplicados en los ámbitos de impacto de la UTP



PORCENTAJE (%) DEL DESARROLLO DE CAPACIDADES DE GENERACION DE CONOCIMIENTO, EXPRESADOS EN TIPOS DE RESULTADOS PRODUCIDOS POR LA UTP.



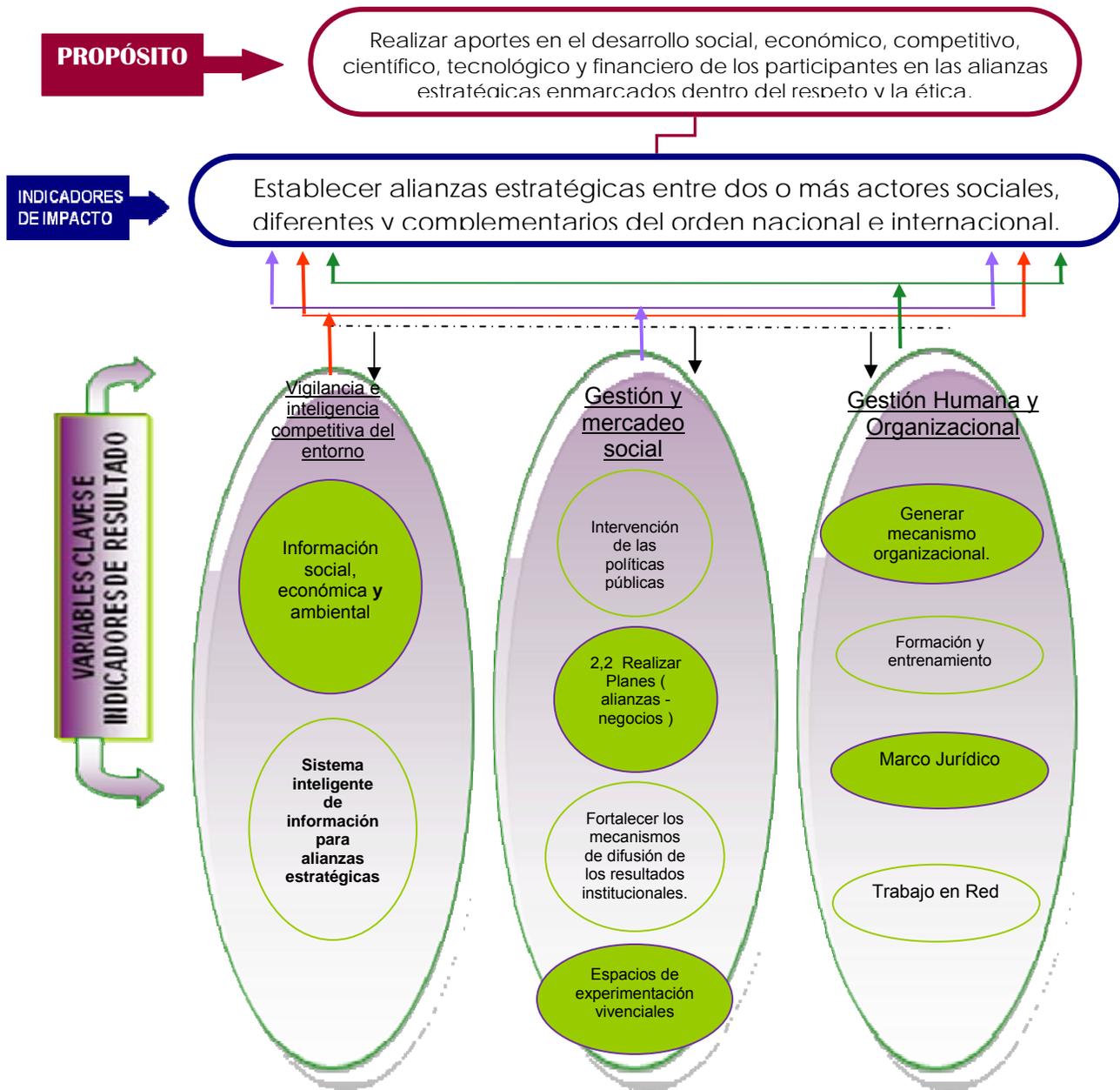
## PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA AGENDA DE COMPETITIVIDAD Y LA AGENDA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE RISARALDA



*Presentación del Direccionamiento Estratégico a las directivas académicas y administrativas.  
Diciembre de 2007*

## 7. Objetivo Institucional Número 7: Alianzas Estratégicas

### 7.1 Árbol de Propósito y Componentes



## 7.2 Conceptos Estratégicos

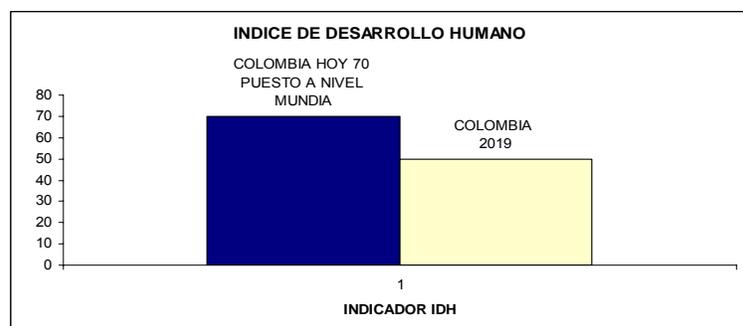
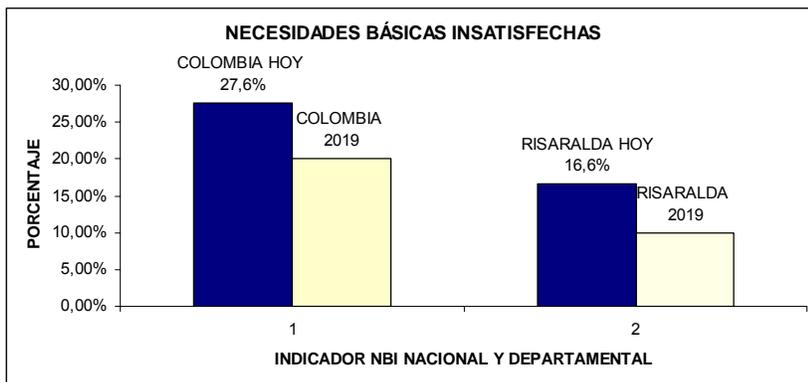
- **Concepto de Alianzas Estratégicas:** “Es un entendimiento en el tiempo que se produce entre dos o mas actores sociales diferentes y complementarios, del orden nacional o internacional, con aportes particulares concretos para el establecimiento de intercambios, en el marco misional, en los cuales se asumen participativamente nuevos compromisos que propenden por el desarrollo de los participantes enmarcados dentro del respeto y la ética”.

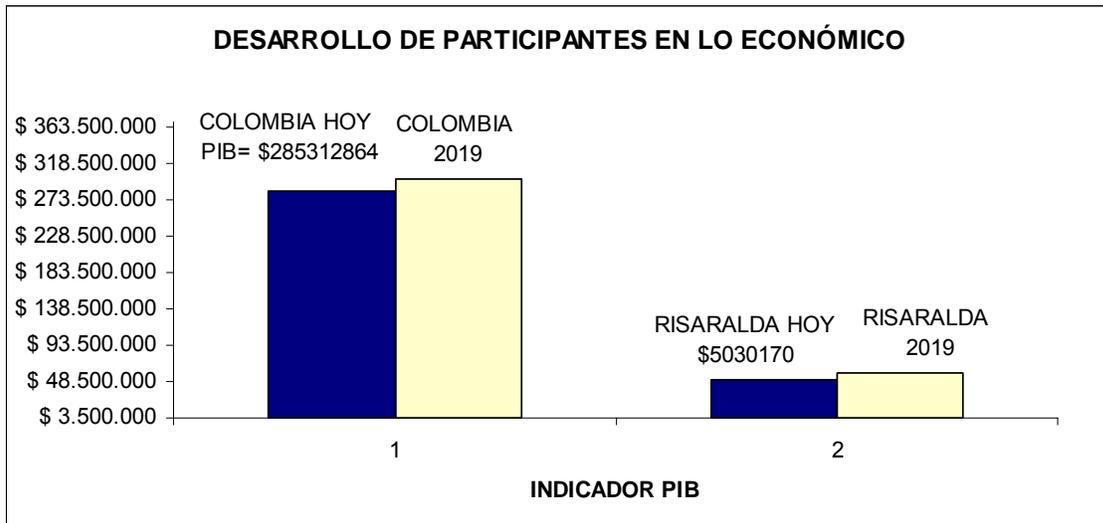
## 7.3 Costo Total Aproximado Total Período 2008 – 2012. (Valores del año 2007)

FUENTE	PRESUPUESTO ALIANZAS ESTRATÉGICAS					Total
	2008	2009	2010	2011	2012	
Interna	\$ 51.720.000	\$ 84.920.000	\$ 74.600.000	\$ 54.000.000	\$ 54.600.000	\$ 319.840.000
Externa	\$ 206.880.000	\$ 339.680.000	\$ 298.400.000	\$ 216.000.000	\$ 218.400.000	\$ 1.279.360.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 258.600.000</b>	<b>\$ 424.600.000</b>	<b>\$ 373.000.000</b>	<b>\$ 270.000.000</b>	<b>\$ 273.000.000</b>	<b>\$ 1.599.200.000</b>

## 7.4 Línea Base Indicadores

### Desarrollo de Participantes en lo social



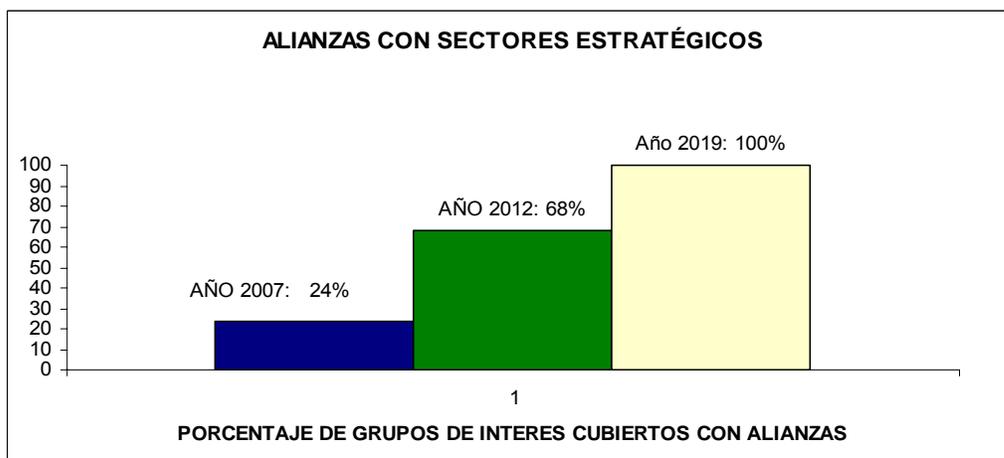


### Desarrollo de Participantes en lo Competitivo

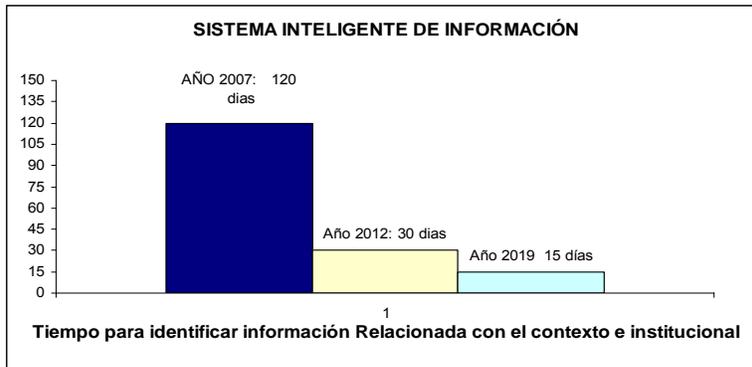
<b>Índice de referenciamiento competitivo global = estándares de desempeño global de la Universidad / estándares globales de las mejores universidades equiparables</b>	<b>ICAD = recursos financieros + recursos humanos + recursos físicos</b>
	<b>IFORM = Oferta académica + calidada académica + productividad académica + cobertura</b>
	<b>IPROD = IRINV + IREX = Productividad investigativa + educación continuada + interacción e integración con la comunidad + ofertas de extensión</b>
	<b>IEIR = atención a estudiantes + recursos financieros</b>

2007: Primer puesto  
a nivel nacional en modelo SUE

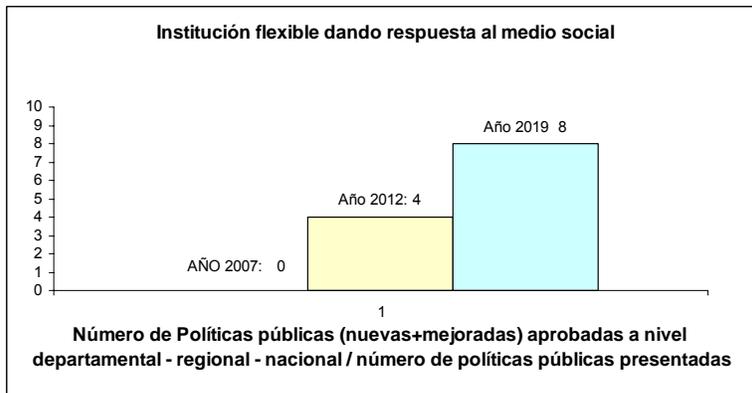
2019: Mantenernos en los tres  
primeros puestos a  
nivel nacional



## Vigilancia e inteligencia competitiva del Entorno



## Gestión y Mercadeo Social



## Gestión Humana y Organizacional



## 8. Matriz de Marco Lógico

### 8.1 Matriz Objetivo Institucional Número 1: Desarrollo Institucional

Resumen narrativo DESARROLLO INSTITUCIONAL	Indicadores						Medios de Verificación	
	Nombre del Indicador	Atributo	Unidad operacional	Estado actual	Estándar	Meta		
<b>COMPONENTES</b>	1. Gestión estratégica del Campus	Indice de Construcción	% de m2 totales construidos en relación con el área ocupada en los primeros pisos de las edificaciones	m2 construidos / m2 área ocupada	<b>1,88 Pisos</b>  Según el índice de construcción correspondiente, haciendo la sumatoria del área construida (número de pisos) frente al área ocupada, la densidad es baja, por lo cual se tiene un potencial para aumentar dicho índice.	<b>3</b>	<b>3</b>	Oficina de Planeación
	2. Gestión y Sostenibilidad Ambiental	Área en conservación	Hectáreas de bosque en conservación o preservación el la U.T.P. % del área total del campus en conservación ambiental	Ha. De bosque en conservación * 100 / área total en Ha. Campus Universitario	<b>61,41%</b>  Gran parte del campus universitario está constituido por áreas de conservación ambiental, que se constituyen en el mayor bosque manejado en la zona urbana de Pereira, teniendo importancia ambiental tanto para la universidad como para la ciudad. A través del Jardín Botánico UTP, se realizan programas de extensión e investigación en estas zonas, por medio de proyectos de conservación, educación ambiental y ecoturismo.	no existe estándar pues depende de las condiciones específicas de cada campus universitario	<b>59,40%</b>  La meta en áreas de conservación es mantener los bosques de la Universidad en optimas condiciones ambientales y aprovechandolos regionalmente. El indicador disminuye debido a que la oficina de Planeación en el POT tiene proyectada una construcción en la zona aledaña a Canaan (Se asume 1 hectárea).	Oficina de Planeación Vicerrectoría Administrativa
	3. Gestión de las Sedes Alternas	Atención de necesidades externas	Medición de solicitudes atendidas frente al total de requerimientos de espacios alternos. Permite medir la capacidad de gestión ante la necesidad de espacios.	Necesidades atendidas * 100 / Necesidades registradas	<b>50%</b>  Frente al total de requerimientos de espacios alternos al campus universitario, se han atendido a la fecha el 50% de las solicitudes presentadas, básicamente con la sede alterna del CDV (Centro de Desarrollo Vecinal) del Municipio de Pereira.  Las peticiones no atendidas obedecen generalmente a que no tienen una clara sustentación, no obedecen a una propuesta de desarrollo aprobada para la dependencia correspondiente o no se cuenta con una apropiación presupuestal específica.		<b>100%</b>	Oficina de Planeación, Vicerrectoría Administrativa

<b>COMPONENTES</b>	<b>4. Sostenibilidad de la Infraestructura Física</b>	Cobertura de los equipamientos	Capacidad de aulas, laboratorios, talleres, salas de sistemas, bibliotecas, auditorios, áreas de servicios, oficinas en relación con la población	m2 por usos del suelo / población (según uso)	Aulas	0,82 m <sup>2</sup>	1,8 m <sup>2</sup>	1,8 m <sup>2</sup>						
					Laboratorios	0,72 m <sup>2</sup>	2 m <sup>2</sup>	2 m <sup>2</sup>						
					Salas de Computo	0,17 m <sup>2</sup>	2 m <sup>2</sup>	2 m <sup>2</sup>						
					Areas de uso especializado	0,32 m <sup>2</sup>	0,3 m <sup>2</sup>	0,3 m <sup>2</sup>						
					Cafeterías	0,15 m <sup>2</sup>	1,5 m <sup>2</sup>	1,5 m <sup>2</sup>						
					Oficinas	6,16 m <sup>2</sup>	8 m <sup>2</sup>	8 m <sup>2</sup>						
					Auditorio y salas multiples	0,23 m <sup>2</sup>	1,5 m <sup>2</sup>	1,5 m <sup>2</sup>						
					Areas de servicios	0,44 m <sup>2</sup>	1,0 m <sup>2</sup>	1,0 m <sup>2</sup>						
					Circulaciones y áreas libres	1,33 m <sup>2</sup>	1,5 m <sup>2</sup>	1,5 m <sup>2</sup>						
					Se evidencia la necesidad de contar con nuevas áreas de servicio, mayor área en salas de cómputo y espacios como auditorios y salas múltiples.							Estos indicadores consultados en 4595, 4596 y universidades de Andes, Antioquia y Nacional.		
<b>5. Sistemas de Información</b>	Desarrollo del sistema de Información	Necesidades a Sistematizar por procesos	$\Sigma(\text{Ponderación Proceso} * \% \text{Proceso})$	Realizado el diagnóstico inicial sobre necesidades de sistematización de las diferentes actividades académicas y administrativas de la Universidad, éstas se agruparon en 22 procesos, cada uno con sus respectivos procedimientos. De los 22 procesos a sistematizar en la Universidad, con desarrollos de información propios, a la fecha se cuenta con este porcentaje de avance, debido a la magnitud del trabajo que cada sistematización conlleva y que fue Es importante resaltar que adicionalmente se cuenta con desarrollos adquiridos que no hacen parte de la medición de este indicador.	26,63%		50%							
								<b>6. Automatización de Recursos Físicos</b>	Servicios automatizados	Edificios, los servicios a automatizar (agua, energía, camaras, sensores, controles de acceso, etc.)	$\Sigma$ de servicios automatizados por edificio / Total de servicios por automatizar	DATO NO DISPONIBLE* La Universidad conciente de la necesidad de racionalizar el gasto en lo referente al consumo de agua y energía eléctrica y de disminuir los índices de inseguridad por robo y sustracción de bienes de las dependencias y necesidades presentadas por las diferentes dependencias tanto académicas como administrativas, superan la capacidad de respuesta de la Institución para atenderlas simultáneamente, en un ciento por		70%

<b>COMPONENTES</b>	<b>7. Sostenibilidad de Hardware y Software</b>	Optimización de la infraestructura Tecnológica	Actividades (compra, reposición, mantenimientos, entre otros)	$\Sigma(\text{Ponderación Actividades} * \% \text{ Actividad})$	<b>50,90%</b> La Universidad cuenta con planes y programas de mantenimientos preventivos y correctivos, se realizan compras y actualizaciones de software y hardware, y se optimizan las conexiones internas y externas de la red. Se adelanta también el proyecto de seguridad de la información. A pesar de ello las demandas y necesidades presentadas por las diferentes dependencias tanto académicas como administrativas, superan la capacidad de respuesta de la Institución para		<b>60%</b>
	<b>8. Sistemas de Comunicación</b>	Integración de las MTIC's	MTIC (Telefonía fija, servicios móviles, servicios de valor agregado(Internet, banda ancha, intranet), radio, televisión, entre otros)	$\Sigma(\text{Ponderación MTIC} * \% \text{ MTIC})$	<b>48,34%</b> La Universidad cuenta con servicios de telefonía fija (integración de voz, video y datos), de valor agregado (Internet, banda ancha e Intranet), radio, televisión y otros medios de comunicación (Comunicación satelital, etc.). A la fecha no se cuentan integrados, faltando desarrollar un trabajo sobre servicios móviles (inalámbricos) y realizar más difusión sobre los mismos.		<b>60%</b>
	<b>9. Procesos de Gestión Humana</b>	Ejecución de procesos para el desarrollo del Talento Humano	Planeación de necesidades del talento Humano, Reclutamiento, Selección, Contratación, Inducción y Entrenamiento, Formación y Capacitación, Evaluación del desempeño, Compensación e incentivos, Salud Ocupacional, Aspectos Disciplinarios.	$\Sigma (\text{Ponderación procesos} * \% \text{ ejecución del proceso por estamento})$  * Actividades = Atributos (Planeación de necesidades del talento Humano, Reclutamiento, Selección, Contratación, Inducción y Entrenamiento, Formación y Capacitación, Evaluación del desempeño, Compensación e incentivos, Salud Ocupacional, Aspectos Disciplinarios).	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b> Tradicionalmente se manejan en dos escenarios diferentes, pero que se relacionan entre sí: • Personal docente. Dependen directamente de la Vice Rectoría Académica, de los Consejos de Facultad y de la División de Personal (en los aspectos pertinentes) • Personal administrativo. Dependen directamente de la Vice Rectoría Administrativa y la División de Personal.  Se desarrollan procesos de: reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación y formación, salud ocupacional, compensación e incentivos, evaluación del desempeño, aspectos disciplinarios (en los casos requeridos)	<b>50%</b>	<b>55%</b>

<b>COMPONENTES</b>	<b>10. Cultura Organizacional</b>	Resultados medición de la Cultura Organizacional	Percepción favorable de la comunidad sobre los siguientes factores: Liderazgo, Facilitación para el cambio, Trabajo en Equipo, Comunicación, Información, Negociación y manejo de conflictos, Imagen corporativa, Sentido de Pertenencia, Motivación y Empoderamiento.	$\sum$ (Ponderación factor i * % factor i)	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b>		<b>50%</b>
					No se ha medido propiamente como tal, pero se tienen mediciones de clima organizacional tanto para el personal docente como administrativo (años 1999 y 2003) que involucran varios de los atributos definidos para la medición de esta variable. Resultados concretos consignados en los respectivos estudios.		
					* Factor i = Atributos (Liderazgo, Facilitación para el cambio, Trabajo en Equipo, Comunicación, Información, Negociación y manejo de conflictos, Imagen corporativa, Sentido de Pertenencia, Motivación y Empoderamiento).		
	<b>11. Estructura Organizacional</b>	Percepción de la comunidad sobre la funcionalidad de la Estructura Organizacional Vigente	Factores a considerar: Complejidad, Número de Niveles Jerárquicos, Grados de Especialización, Modelo, Nivel de Reglamentación.	$\sum$ (Ponderación factor i * %factor i)	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b>		<b>70%</b>
					proceso de modificación integral de la estructura organizacional, existiendo varias propuestas al respecto, pero no se han tomado decisiones definitivas sobre No se cuenta con un estudio de percepciones de la comunidad universitaria sobre la funcionalidad o no de la estructura vigente desde el año 1984.		
				* Factor i = Atributos (Complejidad, Niveles Jerárquicos, Grados de Especialización, Modelos, Reglamentación).			
	<b>12. Gestión de Procesos</b>	Nivel de satisfacción de usuarios por proceso	Calidad	$\sum$ (Ponderación factor i * %factor i)	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b>		<b>80%</b>
					Se viene desarrollando el Sistema de Gestión de la Calidad con la identificación, análisis, mejoramiento, medición, normalización y certificación de procesos desde el año 2002, iniciando por las áreas académico – administrativas y administrativas. En el presente año se logró obtener el concepto favorable para la certificación de calidad bajo las Normas ISO 9001 y la NTCGP 1000 2004 para 20 procesos de la Administración. En la actualidad están certificados tres laboratorios académicos para venta de servicios y un organismo certificador de productos. Se cuenta con algunos datos concretos sobre percepciones de satisfacción del usuario en años anteriores (miembros de la comunidad universitaria y actores externos) frente a la funcionalidad de los mismos.		
				* Factor i = Índice de satisfacción de usuarios por Dependencia.			

<b>COMPONENTES</b>	<b>13. Optimización de Ingresos</b>	Margen de Optimización	Recursos de la nación (Funcionamiento e Inversión), Recursos Propios (Ingresos académicos, financieros, venta de servicios y varios)	$\left[ \frac{\text{Ejecución ingresos totales vigencia} - \text{Ejecución gastos totales vigencia}}{\text{Ejecución Ingresos Totales vigencia anterior} - \text{Ejecución gastos totales vigencia anterior}} \right]$ $\left[ \frac{(\text{Ejecución gastos totales vigencia con Recursos Propios}) - \text{Operación Comercial}}{(\text{Ejecución gastos totales Vigencia}) - \text{Operación Comercial}} \right]$	-3,3%	Es importante para la Universidad conocer el comportamiento de sus gastos y sus ingresos, con el propósito de optimizar las líneas de <u>financiamiento</u> . En el año 2006 el crecimiento porcentual de la ejecución de los gastos totales (funcionamiento e inversión), fue superior al crecimiento porcentual de la ejecución de <u>ingresos totales</u> . Por tanto los gastos están presionando 3,3% más que los ingresos, con que cuenta la <u>Institución para financiarlos</u> .	>=0	<b>&gt;= 0% Año; &gt;= 5% Acumulado respecto al año 2006</b>
	<b>14. Nuevas Líneas de Financiamiento</b>	Nivel de Financiamiento	Recursos Nación (ICFES, Cajas de Compensación Familiar, Transferencias de Ley), Recursos Propios (Productividad de las Investigaciones, Estampilla, Aportes entes territoriales, Donaciones, Tributos, Matrículas, Oferta de Servicios y Productos, becas, Participación en empresas, Cooperación Internacional).	1- $\left[ \frac{\text{Ejecución Ingresos Nuevas Líneas}}{\text{Ejecución Ingresos totales Vigencia Anterior}} \right]$	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b>	Este ejercicio requiere contemplar como denominador de la formula, para establecer el porcentaje de crecimiento, todos los recursos con que cuenta la Institución en forma permanente a 31 de diciembre de la vigencia anterior.  Para la vigencia actual el indicador arranca en cero y se debe esperar al término de ella, para establecer el crecimiento real. Se debe calcular anualmente.	5,0%	<b>2,0%</b>
	<b>15. Racionalización del Uso de los Recursos</b>	Margen de racionalización	Adopción de Políticas, procedimientos, simplificación de trámites,	$\frac{\text{No. Procesos con políticas de racionalización del uso de los Recursos}}{\text{No. Procesos en el sistema de gestión de calidad}}$	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b>	La Universidad ha adelantado a la fecha, acciones relacionadas con la definición y aplicación de políticas (Página WEB de la Vicerrectoría), revisión de procesos y racionalización de trámites.	100%; 20 Procesos	<b>100%</b>

## 8.2 Matriz Objetivo Institucional Número 2: Cobertura con Calidad de la Oferta Educativa

COBERTURA CON CALIDAD		INDICADOR			Estado actual	Estándar	Meta		Medios Verificados
		NOMBRE	ATRIBUTO	UNIDAD OPERACIONAL	2006		2012	2019	
<b>PROPÓSITO</b>	<b>UNIVERSIDAD CON UNA COBERTURA ADECUADA Y RECONOCIDA CALIDAD EN EL PROYECTO EDUCATIVO</b>	Estudiantes matriculados	Pregrado	No. de estudiantes matriculados en la UTP en programas de pregrado / No. de estudiantes graduados de la educación Media a nivel departamental * 100	37,92%	50%	40%	40%	Vicerrecto Académ
			Postgrado	No. de estudiantes matriculados en la UTP en programas de postgrado / No total de estudiantes matriculados en la UTP	4,87%	N.D.	7%	10%	Vicerrecto Académ
		Estudiantes graduados por cohorte	Programas en pregrado y postgrado	No. de estudiantes graduados por cohorte / No. de estudiantes matriculados en la cohorte * 100	52,00%	N.D.	55%	60%	Vicerrecto Académ
		Programas acreditados de alta calidad (Nacional e Internacional)	Pregrado	No. de programas acreditados de alta calidad de la Universidad Tecnológica de Pereira / No. total de programas de pregrado de la Universidad Tecnológica de Pereira * 100	24,24%	N.D.	70%	80%	Vicerrecto Académ
			Postgrado	No. de programas de postgrados acreditados de alta calidad de la Universidad Tecnológica de Pereira / No. total de programas de postgrados de la Universidad Tecnológica de Pereira * 100	0,00%	0	50%	70%	Vicerrecto Académ
<b>COMPONENTES</b>	<b>SERES HUMANOS EDUCADOS INTEGRALMENTE CON RESPONSABILIDAD SOCIAL Y GENERANDO IMPACTO EN EL MEDIO</b>	Existencia de un proyecto en formación ética	Institución	Existe o no existe	0,00%	0	30%	70%	Vicerrecto Académ
		Estudiantes con calificación en evaluaciones de calidad de la educación superior por encima de la media nacional	Programas	No. de estudiantes por programa con calificación en evaluaciones de calidad de la educación superior por encima de la media nacional / No. de estudiantes que presentaron la prueba por programa * 100	N.D.		50%	55%	Vicerrecto Académ
		Estudiantes con promedio integral de programa ubicados en el nivel superior	Programas	No. de estudiantes con promedio integral de programa ubicados en el nivel superior / No. total de estudiantes graduados * 100	N.D.		30%	35%	Vicerrecto Académ
		Ocupación del egresado en su perfil profesional	Programas	No. de egresados del programa laborando en su perfil profesional / No. de egresados del programa *100	N.D.		55%	65%	Cada Prog
		Nivel de satisfacción de empleadores con los egresados	Programas	Nivel de satisfacción de los empleadores con los egresados (aplicar instrumento de evaluación)	N.D.		70%	75%	Cada Prog

<b>COMPONENTES</b>	<b>DOCENTES, DIRECTIVOS ACADÉMICOS Y PERSONAL ADMINISTRATIVO FORMADOS PARA DESARROLLAR LABORES EN UNA ENTIDAD EDUCATIVA</b>	Formación postgraduada	Doctorado (profesores planta y transitorios)	No. Total de docentes con doctorado / No. Total de docentes de la UTP * 100	8,47%		15%	20%	CIARP	1. Recurso financieros dedicados a formación docente, directivos y administrativos en formación postgraduada, formación permanente, pedagogía, formación en TIC'S, salas de multimedia, segunda lengua y formación en administración educativa. 2. Permanencia
			Maestría (profesores planta y transitorios)	No. Total de docentes con maestría / No. Total de docentes de la UTP * 100	55,44%		75%	80%	CIARP	
		Formación permanente	Docentes	No. Total de docentes en formación permanente / No. Total de docentes de la UTP * 100	N.D				Vicerrectoria Académica - Facultades	
		Formación en Pedagogía	Docentes, directivos académicos	No. de personal con formación pedagógica / No. Total de personal de la universidad *100	N.D		100%	100%	Vicerrectoria Académica	
		Formación en manejo de TIC'S	Docentes, directivos académicos	No. de personal con formación en manejo de TIC'S / No. Total de personal de la universidad *100	N.D		100%	100%	Vicerrectoria Académica	
		Formación en una segunda lengua	Docentes, directivos académicos, administrativos	No. De personal con formación en una segunda lengua / No. Total de personal de la universidad *100	N.D		50%	100%	Vicerrectoria Académica - Facultades - Vicerrectoria Administrativa	
		Formación en Administración Educativa	Administrativos, directivos académicos	No. De personal con formación en administración educativa / No. Total de personal administrativo de la universidad *100	N.D		50%	100%	Vicerrectoria Académica	
	<b>PROGRAMAS PERTINENTES Y ARTICULADOS CON EL SISTEMA EDUCATIVO Y PROFESORES CON COMPETENCIAS PARA EJERCER LA DOCENCIA UNIVERSITARIA</b>	Nivel de satisfacción de los estudiantes con los profesores	Programas	Nivel de satisfacción de los estudiantes con los profesores (evaluación docente)	N.D		70%	75%	Cada Programa	El gobierno continua con la política de calidad en la educación superior. 2- Personal idóneo con conocimiento en educación impartiendo políticas y estrategias que apuntan a articular el sistema educativo en Colombia. 3. Existencia de guías metodológicas
		Nivel de satisfacción de los estudiantes con el programa	Programas	Nivel de satisfacción de los estudiantes con el programa (aplicar instrumento de evaluación)	N.D		70%	75%	Cada Programa	
		Nivel de satisfacción de los egresados con el programa	Programas	Nivel de satisfacción de los egresados con el programa (aplicar instrumento de evaluación)	N.D		70%	75%	Cada Programa	
		Nivel de satisfacción de los empleadores con el programa	Programas	Nivel de satisfacción de los empleadores con el programa (aplicar instrumento de evaluación)	N.D		70%	75%	Cada Programa	

<b>COMPONENTES</b>	<b>ESTUDIANTES QUE APRENDEN UTILIZANDO ESTILOS Y ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE ADECUADOS</b>	Estudiantes en periodo de transición	Programas de pregrado	No. de estudiantes del programa en periodo de transición / No. total de estudiantes del programa * 100	8%		4%	2%	Vicerrectoría Académica	1. Estudiantes participando activamente en las actividades del programa antiderección.
		Estudiantes de primer año en Riesgo Académico	Programas de pregrado	No. de estudiantes en segundo semestre en riesgo / No. total de estudiantes en segundo semestre del programa * 100	12%		8%	4%	Vicerrectoría Académica	
		Estudiantes que abandonan la universidad por periodo	Programas de pregrado	No. de estudiantes que abandonan la universidad en un periodo/ No. total de estudiantes matriculados por periodo * 100	12%		8%	5%	Vicerrectoría Académica	
		Estudiantes con Trabajo de Grado pendiente por cohorte.	Programas de pregrado	No. de estudiantes con Trabajo de Grado pendiente por programa / No. de estudiantes con trabajo de grado en la institución * 100	4%		2%	1%	Vicerrectoría Académica	
		Cursos de formación de tutores	Programas de pregrado	No. Total de tutores que reciben cursos de formación / No. Total de estudiantes de la universidad * 100	1%		3%	5%	Vicerrectoría Académica	
		Estudiantes con valoración de potencial	Programas de pregrado	No. Total de estudiantes con pruebas de valoración / No. Total de estudiantes de la universidad * 100	15%		60%	100%	Vicerrectoría Académica	
		Estudiantes con apoyo tutorial	Programas de pregrado	No. Total de estudiantes del programa que reciben apoyo tutorial / No. Total de estudiantes del Programa * 100	8%		30%	60%	Vicerrectoría Académica	
		Eventos de convergencia	Programas de pregrado	No. Total de programas de convergencia / No. Total de Programas de la universidad * 100	5%		15%	30%	Vicerrectoría Académica	
		Estudiantes con formación en las competencias básicas para la vida universitaria	Programas de pregrado	No. Total de estudiantes del programa con formación en las competencias básicas para la vida universitaria/ No. Total de estudiantes del Programa * 101	2%		50%	100%	Vicerrectoría Académica	
	<b>PROPORCIÓN ADECUADA DE PERSONAS DE UNA POBLACIÓN POTENCIAL QUE ACCEDEN A PROGRAMAS DE CALIDAD EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA DE ACUERDO A LA CAPACIDAD INSTALADA Y PROYECTADA</b>	Estudiantes en cada nivel	Pregrado	No. de estudiantes en pregrado/ No. total de estudiantes de la UTP * 100	92,85%		80%	70%	Vicerrectoría Académica	La Universidad tiene suficientes docentes, planta física y equipos para atender todos sus estudiantes.
			Postgrado	No. de estudiantes en postgrado / No. total de estudiantes de la UTP * 100	7,15%		20%	30%	Vicerrectoría Académica	
		Programas de cada nivel	Pregrado	No. de programas en pregrado / No. total de programas de la Universidad Tecnológica de Pereira * 100	54,10%		50%	50%	Vicerrectoría Académica	
			Postgrado	No. de programas en postgrado / No. total de programas de la Universidad Tecnológica de Pereira * 100	45,90%		50%	50%	Vicerrectoría Académica	
		Programas nuevos por año	Pregrado y Postgrado	No. de programas nuevos por año/ No. total de programas de la U.T.P * 100	N. D.				Vicerrectoría Académica	
		Planta docente	Docente de la UTP	No. Total de docente de planta de tiempo completo / No. Total de docentes de la UTP * 100	25,88%				CIARP	
				No. Total de docentes de planta de medio tiempo / No. Total de docentes de la UTP * 100	1,71%				CIARP	
				No. Total de docentes transitorios de tiempo completo / No. Total de docentes de la UTP * 100	8,16%				CIARP	
				No. Total de docentes transitorios de medio tiempo / No. Total de docentes de la UTP * 100	4,73%				CIARP	
		Inversión	Planta Física	Inversión en planta física / total del presupuesto de inversión de la UTP * 100	21,98%				Vicerrectoría Administrativa	
Equipos	Inversión en equipos / total del presupuesto de inversión de la UTP * 100		35,75%				Vicerrectoría Administrativa			
TICS	Inversión en TICS / total del presupuesto de inversión de la UTP * 100		21,25%				Vicerrectoría Administrativa			

### 8.3 Matriz Objetivo Institucional Número 3: Bienestar Institucional

Resumen narrativo BIENESTAR INSTITUCIONAL	Indicadores					Me	
	Atributo	Unidad operacional	Estado actual	Estándar	Meta		
<b>COMPONENTES</b>	<b>1, Dimensión Psicológica</b>	Nivel de ejecución de las acciones que propicien el desarrollo de los componentes Afectivo (Doc. Est. Adm.) Cognitivo (Doc. Est. Adm.) emocional (Doc. Est. Adm.)	$\sum$ No. Acciones programadas para estudiantes/No. Acciones ejecutadas por componente	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b> Desde Bienestar se presta servicio en atención de consultas psicológicas, asesoría sexual y reproductiva y consulta psiquiátrica a estudiantes, docentes y administrativos. De igual manera se han adelantado acciones con respecto al componente cognitivo desde las tutorías académicas, taller de estrategias y estilos de aprendizaje, aula permanente de aprendizaje, intercambios académicos y apoyo fonoaudiológico a estudiantes que necesitan acompañamiento con el fin de evitar la deserción.	20%*	100%	Inform d E re
			$\sum$ No. Acciones programadas para docentes/No. Acciones ejecutadas por componente		20%*	100%	
			$\sum$ No. Acciones programadas para administrativos/No. Acciones ejecutadas por componente		20%*	100%	
	<b>2. Dimensión Biológica</b>	Participación por programas o acciones por estamento (Docente estudiante Administrativo)	$\sum$ ( N. Doc. Participantes en progr. prom-prev y atenc. + n. est. participantes en progr. prom-prev y atenc+ n. Adm. participantes en progr. prom-prev y atenc ) / N. personas de la comunidad	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b> No se ha medido propiamente como tal, pero se tienen mediciones de salud ocupacional para el personal docente y administrativo en participación a programas como: medicina preventiva e higiene y seguridad, así como la conformación del comité operativo de emergencias. Se prestan servicios de salud a los estudiantes, lo cual se encuentra consignado en informe estadístico de morbilidad, apoyado por los servicios del club de la salud y del área de deportes que cuenta con espacios para la práctica deportiva y recreativa. Para toda la comunidad universitaria se realizan actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad se les presta servicios de promoción, prevención y atención médica, de enfermería y club de la salud. Actualmente se está avanzando en la construcción de un instrumento de percepción.	40%*	50%	Inform d E re
		Medición de las prácticas de la comunidad en torno a los siguientes factores: condiciones físicas personales, entorno saludable, hábitos, y servicios de salud	$\sum$ (ponderación de cada factor * resultado por periodo de aplicación encuesta)			30%	

COMPONENTES

<p><b>3, Dimensión Social</b></p>	<p>Percepción de la comunidad entorno a los siguientes factores: cultura ciudadana, proyectos de gestión de recursos, trabajo en redes, conformación de grupos. Instrumento de percepción según factores</p>	<p><math>\Sigma</math> ( ponderación factor cultura ciudadana * % nivel obtenido con instrum de percepción + pond fact proyectos de gestión * % nivel obtenido con instrum de percepción + ponderación factor trabajo en red * % nivel obtenido con instrum de percepción + ponderación factor conformación de grupos * % nivel obtenido con instrum de percepción)</p>	<p><b>DATO NO DISPONIBLE*</b> Bienestar viene desarrollando el proyecto de cultura ciudadana, en el cual se involucra a toda la comunidad universitaria. Tiene alianzas con el proyecto Colombia . Forma parte del SIDE (Sistema de información de drogas del Eje Cafetero) y el MEC (Módulo de estabilización y clasificación de heridos), con los cuales se construyen redes de apoyo. Se ha avanzado en proyectos de gestión de recursos. Se tiene alianza con la Secretaría de Salud Departamental (programas de habilidades para la vida y escuela saludable). Se participa del comité departamental de salud sexual y reproductiva. Se cuenta con los comités de apoyo al bienestar y de prevención integral</p>	<p>30%*</p>	<p>60%</p>	<p>Informes de gestión de cada uno de los procedimientos Bienestar Universitario soportes cuantitativos registrados en el Software</p>
<p><b>4, Dimensión Espiritual</b></p>	<p>Percepción de la comunidad entorno a los siguientes aspectos: actitud personal hacia la trascendencia, comprensión evolutiva de sí mismo en los aspectos espirituales</p>	<p>Resultados encuesta de percepción aplicada por periodo en torno a actitud personal hacia la trascendencia, comprensión evolutiva de sí mismo en los aspectos espirituales</p>	<p><b>DATO NO DISPONIBLE*</b> Tradicionalmente se ha desarrollado el acompañamiento a la comunidad por medio del convenio Universidad Tecnológica de Pereira y la Diócesis de Pereira, en actos religiosos como misas para situaciones especiales, conmemoraciones y otras solicitudes de la comunidad. En la mesa temática con el acompañamiento de la capellanía y la diócesis, se está avanzando en una construcción sin enfoque religioso, que propende por la búsqueda espiritual y el encuentro consigo mismo, mediante propuestas abiertas a toda la comunidad. Adicionalmente se cuenta con otras actividades que estimulan y fortalecen la trascendencia del ser. El indicador se cuantificará por medio de un instrumento de percepción que está en construcción.</p>	<p>15%*</p>	<p>50%</p>	<p>Informes de gestión de cada uno de los procedimientos Bienestar Universitario soportes cuantitativos registrados en el Software</p>
<p><b>5. Dimensión Ambiental</b></p>	<p>Inclusión de la dimensión ambiental en los programas académicos y de capacitación de la UTP</p>	<p>Relación: número de programas académicos con dimensión ambiental en su estructura curricular y actividades de capacitación/ número total de programas académicos y de capacitación de la UTP</p>	<p><b>DATO NO DISPONIBLE*</b> Tradicionalmente se ha desarrollado el acompañamiento a la comunidad por medio del convenio Universidad Tecnológica de Pereira y la Diócesis de Pereira, en actos religiosos como misas para situaciones especiales, conmemoraciones y otras solicitudes de la comunidad. En la mesa temática con el acompañamiento de la capellanía y la diócesis, se está avanzando en una construcción sin enfoque religioso, que propende por la búsqueda espiritual y el encuentro consigo mismo, mediante propuestas abiertas a toda la comunidad. Adicionalmente se cuenta con otras actividades que estimulan y fortalecen la trascendencia del ser. El indicador se cuantificará por medio de un instrumento de percepción que está en construcción.</p>	<p>15%*</p>	<p>80%</p>	<p>Informes de gestión de cada uno de los procedimientos Bienestar Universitario soportes cuantitativos registrados en el Software</p>
	<p>Nivel de apropiación de factores relacionados con aspectos ambientales por la comunidad universitaria</p>	<p>Resultados encuesta de percepción aplicada por periodo entorno a número de integrantes de la comunidad universitaria con un nivel apropiado de los factores relacionados con aspectos ambientales</p>	<p><b>DATO NO DISPONIBLE*</b> Se establece que este indicador tienen línea base cero porque no se ha abordado de manera directa, por ello es oportuno potencializar la inclusión de la dimensión con el apoyo de los profesionales de la Facultad de Ciencias Ambientales. Para cuantificarlo se adelanta la construcción de un instrumento de percepción.</p>	<p>15%*</p>	<p>50%</p>	

<b>COMPONENTES</b>	<b>6, Dimensión Ética</b>	Identificación de Principios y Valores Institucionales en la Comunidad Universitaria, promoción de Principios y Valores Institucionales en la Comunidad Universitaria y apropiación y reflexión de Principios y Valores Institucionales en la Comunidad Universitaria	Resultados encuesta de percepción aplicada por periodo entorno a identificación de Principios y Valores Institucionales en la Comunidad Universitaria, promoción de Principios y Valores Institucionales en la Comunidad Universitaria y apropiación y reflexión de Principios y Valores Institucionales en la Comunidad Universitaria	<p><b>DATO NO DISPONIBLE*</b></p> <p>La Universidad después de un largo proceso realizó la construcción participativa de los valores Institucionales y su respectivo significado, con un grupo de docentes, administrativos y estudiantes.</p> <p>Para promocionarlos, realiza la inducción a docentes, administrativos y estudiantes. Desarrolla el programa de cultura ciudadana con el taller de símbolos y valores, así como a los estudiantes que inician su práctica empresarial.</p>	30%*	80%	Informe de Bienestar reg
	<b>7, Garantía de los derechos fundamentales, políticos, sociales, colectivos y del ambiente y de los deberes.</b>	Cumplimiento de normas y leyes, atención a quejas y reclamos y percepción del cumplimiento de estos derechos	Número de procesos disciplinarios Número de quejas y reclamos respecto a la vulneración a los derechos	<p><b>DATO NO DISPONIBLE*</b></p> <p>Bienestar Universitario ha adelantado acciones de participación compartiendo la responsabilidad con la Secretaría General y otras dependencias que garantizan la eficacia de estas propuestas. Se cuenta con espacios para la difusión de derechos y deberes en el programa de inducción, multiplicadores de cultura ciudadana y convivencia social y el grupo de estudio sobre política, ciudadanía, democracia y cultura.</p> <p>El indicador no se ha medido como tal pero se a avanzado en la atención especifica a quejas y reclamos remitidos por la Vicerrectoría Administrativa</p>	40%*	100%	Informe de Bienestar reg
		Existencia programas Institucionales de promoción de Derechos, participación ciudadana en la vida universitaria, existencia de espacios democráticos	$\sum$ (ponderación factor programas institucionales de promoción de derechos * % nivel obtenido con instrumento de percepción + ponderación factor participación ciudadana * % nivel obtenido con instrumento de percepción)+(ponderación factor existencia espacios democráticos * % nivel obtenido con instrumento de percepción)	<p><b>DATO NO DISPONIBLE*</b></p> <p>Desde Bienestar se realizan acciones relacionadas con el indicador, específicamente desde cultura ciudadana y convivencia social. No se cuenta con una medición exacta, ya que el indicador es nuevo</p>	40%*	100%	Informe de Bienestar reg
	<b>8, Reconocimiento a la diversidad</b>	Percepción de la comunidad respecto a la inclusión institucional frente a condiciones: académicas, culturales y condiciones de discapacidad	Resultados encuesta de percepción aplicada por periodo entorno a inclusión institucional frente a condiciones: académicas, culturales y condiciones de discapacidad	<p><b>DATO NO DISPONIBLE*</b></p> <p>Se retoman acciones en este sentido como: acompañamiento y promoción de las expresiones culturales, encuentros nacionales y locales de tradición oral, programa PAE (consiste en el acompañamiento a afrodescendientes y minorías étnicas), apoyo y tutorías a estudiantes con deficiencias académicas y compañía a estudiantes con discapacidad funcional o cognitiva</p> <p>Se han identificado las características individuales y grupales, para asignarles puntaje y ponderarlo, posteriormente formular un instrumento de percepción, que se encuentra en construcción.</p>	30%*	50%	Informe de Bienestar reg

## COMPONENTES

9, Perspectiva de género	Porcentaje de participación de hombres y mujeres en diferentes espacios de la vida Universitaria	$\Sigma$ ( Ponderación factores de equidad * % Resultado)/100	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b> Se viene desarrollando un trabajo regular de la comisión Inserción Perspectiva de Género en el Plan de Desarrollo Institucional.	20%*	60%	Informes de gestión de cada uno de los procedimientos de Bienestar Universitario y soportes cuantitativos registrados en el Software
	Inclusión de la Perspectiva de Género en Programas Académicos de la Universidad	Relación: número de programas académicos con perspectiva de género en su estructura curricular / número total de programas académicos de la Universidad	Se cuenta con un reporte de actividades realizadas como: participación a nivel nacional, del Centro de Estudios de Género de la Universidad Nacional, apoyo al proyecto formulación de una política de equidad de género para el desarrollo integral de la Universidad, realización y participación en seminarios y congresos sobre la temática.	20%*	80%	
	Inclusión de la Perspectiva de Género en Programas de Capacitación a docentes y administrativos	Relación: Número de docentes y administrativos participantes de programas de capacitación en perspectiva de género / Número total de docentes y funcionarios administrativos de la Universidad	En síntesis existe mucho por construir y al momento la línea base, son los eventos realizados. Con respecto a la inclusión en programas académicos y de capacitación el indicador es nuevo, los avances han sido los que trabaja la comisión de género.	20%*	80%	
10, Inversión social con equidad	Distribución de recursos existentes en áreas de desarrollo social según necesidades prioritarias en la Universidad	(total presupuesto aprobado por área de bienestar)	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b> Se manejan en dos escenarios diferentes, pero que se relacionan entre sí: • Distribución de los recursos en áreas de desarrollo social como salud, desarrollo humano, promoción socio económica, cultura, recreación y deporte y gastos administrativos • Distribución de recursos según estrato social de los estudiantes, apoyandolos con	60%*	100%	Informes de gestión de cada uno de los procedimientos de Bienestar Universitario y soportes cuantitativos registrados en el Software
	Distribución equitativa de recursos según estrato social de los estudiantes	(total apoyo socioeconómico estrato social)	bono alimenticio , monitoria social , bono estudiantes para matrícula , bono donación estudiantes para matrícula, reliquidación de matrícula y pago adelantado de matrícula.	60%*	100%	
11, Adaptación e integración a la vida universitaria	Integración e interacción de la Comunidad Universitaria	No. De personas participantes en grupos de interés o espacios de integración	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b> Existen grupos deportivos, culturales y sociales para estudiantes, docentes, administrativos, jubilados y egresados, con el fin de propiciar diferentes espacios que posibiliten la adaptación e integración de la comunidad universitaria.	30%*	90%	Informes de gestión de cada uno de los procedimientos de Bienestar Universitario y soportes cuantitativos registrados en el Software
	Retención de estudiantes en los primeros semestres por programa académico, (preparación para la vida universitaria y orientación vocacional).	% Retención estudiantil * Cohorte * prog (semestre 1, semestre 2, semestre 3)	En lo relacionado a la retención de estudiantes en primeros semestres se relaciona el link <a href="http://planea.utp.edu.co/planea/documentos/otros/Informe_Indices_Retencion.pdf">http://planea.utp.edu.co/planea/documentos/otros/Informe_Indices_Retencion.pdf</a> , en el cual se encuentra la información detalladamente.	30%*	70%	
	Índice de motivación para la permanencia	Promedio (FIMPP+FAA) - (FNIPP)+(FNAA)	Además de lo anterior, el indicador abarca el índice de motivación para la permanencia, el cual no se ha calculado específicamente, pero se ha avanzado en la evaluación del clima organizacional, docente y administrativo que incluyen algunos factores de motivación.	30%*	80%	
12, Sentido de pertenencia	Identificación con los objetivos Institucionales, conocimiento sobre acciones de respaldo Institucional, comprensión sobre la importancia de sus roles en la Universidad y conocimiento general sobre la Institución.	Resultados encuesta de percepción aplicada por periodo entorno a los atributos establecidos	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b> La Universidad viene en un largo proceso desde Bienestar Universitario con la realización de talleres de Símbolos y Valores Institucionales, inducción y preparación para las prácticas empresariales. No se ha medido propiamente como tal porque el indicador es nuevo, al respecto se han adelantado las acciones anteriormente mencionadas y las de Cultura Ciudadana y Convivencia Social y las de la Oficina de Protocolo Institucional	40%*	100%	Informes de gestión de cada uno de los procedimientos de Bienestar Universitario y soportes cuantitativos registrados en el Software

<b>COMPONENTES</b>	13, Acompañamiento integral para la permanencia y el egreso	Conformación de unidades de apoyo, participación por estamento, articulación y funcionalidad de las subredes	# de acciones tendientes a la conformación de redes de apoyo realizadas / # de acciones planeadas	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b> Se participa en redes como: ASCUN Nacional, ASCUN Bienestar dentro de la Asociación Colombiana de Universidades, equipos de apoyo al bienestar por facultades, Comité de prevención integral, Nodo Regional de Cultura Ciudadana y Culturarte. No se cuenta con la medición del indicador.	30%*	100%	Inform de B : re
		Retención estudiantil por programa	% de retención de estudiantes * programa académico	<b>89%</b> La Universidad viene en un largo proceso de sistematización de la información correspondiente a este punto, la cual forma parte de los archivos y base de datos de la Oficina de Planeación de la Universidad.	35%*	90%	
		Terminación de estudios en el tiempo estipulado por programa académico	% de estudiantes que terminan sus estudios en el tiempo estipulado por programa en cada semestre académico	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b> Esta información se encuentra sistematizada por la Oficina de Planeación institucional. A continuación se relaciona el link <a href="http://planea.utp.edu.co/planea/documentos/otros/Informe_Indices_Retencion.pdf">http://planea.utp.edu.co/planea/documentos/otros/Informe_Indices_Retencion.pdf</a> , en el cual se encuentra detalladamente.	20%*	60%	
		Preparación para el egreso	No. Participantes * actividades de preparación para el egreso	<b>DATO NO DISPONIBLE*</b> Desde Bienestar Universitario se realiza preparación para las prácticas empresariales y con los estudiantes, administrativos y docentes próximos a egresar de la Universidad.	20%*	100%	

#### 8.4 Matriz Objetivo Institucional Número 4: Investigación. Innovación y Extensión

Objetivos ( Resumen narrativo ) Investigación, Innovación y Extensión		Indicadores - Meta					Medios de Verificación	Supuestos
		Nombre del indicador	atributo	Unidad operacional	Estado actual (Año 2006)	Meta (Año 2019)		
PROPOSITO	Fortalecida la gestión del conocimiento en lo relacionado con la investigación, innovación y extensión	Número de registros de propiedad intelectual.	Según clase: Patentes, registro de marca, derechos de autor	Sumatoria por clase	Patentes solicitadas (acumulado desde el 2004): 8 Marcas: 3 Registros de software: 10	Acumulado patentes solicitadas: 81. Patentes aprobadas: 50 Marcas: 12 Registros de software: 30	Superintendencia de Industria y Comercio Oficina de derechos de autor CIARP	Apoyo y participación efectiva o en los procesos implementados en la Universidad, para lograr los resultados en la Extensión a nivel regional, nacional e internacional.
		Indice de variación de artículos publicados en los Index internacionales	Artículos publicados en revistas que hacen parte de los Index internacionales	Número de artículos en A1 y A2 del año n / Número de artículos en A1 y A2 del año n-1	Año 2005: 12 Año 2006: 12 Indice: 1	Para el año 2012 se publican 17 artículos. A partir del año 2013 se proyecta 35 artículos anuales	CIARP Centro de Investigaciones y Extensión	
		Porcentaje de proyectos apropiados por la sociedad que solucionan problemas y necesidades a nivel tecnológico, pedagógico, social, ambiental y cultural.	Contribución a la solución de problemas y necesidades en los sectores académicos, científicos, industriales, comerciales, gubernamentales, de servicios, sociales, culturales y ambientales	Suma de proyectos con problemas y necesidades resueltos / suma de proyectos con problemas y necesidades propuestos	El 16,5 % de los proyectos de investigación fueron apropiados en el período 2002 - 2006 (50 de 302)	Para el 2012 la meta es del 20% en el período 2008 - 2012. Para el 2019 la meta es del 50% en el período 2008 - 2019	Centro de Investigaciones y Extensión	
COMPONENTES	1. Creación y transformación del conocimiento	Indice de variación de artículos publicados en revistas indexadas	Artículos publicados en revistas Indexadas según categoría A, B y C	Número de artículos del año n / Número de artículos del año n-1	Año 2005: 130 Año 2006: 177 Indice: 1,36	Incremento del 10% anual a partir de 177 artículos para llegar a 556 en el 2019	CIARP Centro de Investigaciones y Extensión	Aceptación de Centros de Investigación y Extensión de prestigio internacional para realización de pasantías conjuntas
		Indice de variación de obras de creación artística, libro o capítulo de libro resultado de investigación	Obras de creación artística, libro o capítulo de libro resultado de investigación evaluados por pares externos	Número de libros y obras artísticas del año n / Número de libros y obras artísticas del año n-1	Año 2005: 22 Año 2006: 15 Indice: 0,68	A partir de 18 productos, incrementar dos por año para llegar a 42 en el 2019	CIARP Centro de Investigaciones y Extensión	

COMPONENTES	2. Transferencia o aplicación del conocimiento	Número de proyectos donde se evidencie la implementación de nuevos procesos y/o servicios, creación de nuevos productos y descubrimientos	Procesos o productos académicos, industriales, comerciales, gubernamentales, de servicios, sociales, culturales y ambientales	Suma de proyectos ejecutados donde se evidencia la implementación de nuevos procesos o la creación de nuevos productos	Período 2002 - 2006: 6 proyectos	Alcanzar un incremento del 4% para un total de 8 proyectos adicionales en el período 2008 - 2012	Centro de Investigaciones y Extensión. Evaluación de par externo	Aceptación por el sector externo del conocimiento generado en la UTP  Investigadores de reconocida trayectoria científica a nivel internacional investigadores de la Universidad con artículos en revistas incluidas en bases de datos internacionales
		Porcentaje de patentes comercializadas	Patentes de invención, diseño	Número de patentes comercializadas/ número de patentes aprobadas	Se comercializa una con trámite de patente en proceso. 1/8 = 0,13%	Para el 2019 comercializar el 10% de las patentes aprobadas (5 patentes)	Centro de Investigaciones y Extensión	
		Porcentaje de registros y derechos de autor comercializados	Software, obras artísticas, marcas y creación intelectual	Número de derechos de autor y registros comercializados/ número de derechos de autor y registros aprobados	No hay datos	Comercialización del 30% de los productos registrados: Marcas: 4 Registros de software: 9 Libros resultado de investigación y de texto, obras artísticas: 13	Centro de Investigaciones y Extensión	
		Porcentaje de empresas de base tecnológica incubadas	Empresas que se basan en nuevo conocimiento impulsadas desde la Universidad	No. de empresas incubadas de base tecnológica	24 empresas incubadas en el período 2000-2006	2008-2012: 50 empresas 2013-2019: 100 empresas incubadas	Incubar eje cafetero	
		Numero de egresados de la UTP con desempeño destacado en innovación científica, tecnológica, social y artística	Proyectos de innovación presentados Empresas de base tecnológica creadas Participaciones con productos y proyectos de innovación de empresas de egresados en muestras regionales, nacionales e internacionales. Patentes obtenidas por egresados ó sus empresas. Publicaciones en revistas indexadas Conferencias presentadas por los egresados en simposios nacionales e internacionales.	Suma de egresados destacados	Pendiente elaboración base de datos del observatorio laboral	No hay línea base para proyectar la meta	Oficina de egresados	
		Investigadores de la Universidad citados en revistas indexadas internacionales	Revistas indexadas	No. de citaciones por investigador	Acumulados entre 2000 y 2006: 147 citaciones	Acumulados por período: Años 2008-2012: 300 citaciones Años 2013-2019: 300 citaciones	Colciencias Base de datos internacionales	

COMPONENTES	3. Generación de Desarrollo social	Número de Centros de excelencia donde participa la Universidad	Centros de excelencia en funcionamiento	Suma de Centros de excelencia	Tres	Participar en el 30% de los Centros creados	Centro de Investigaciones y Extensión	Aprobación de los que participan en las conformación de
		Número de propuestas que generan políticas públicas	Políticas públicas oficializadas	Suma de políticas públicas	No hay registros	No hay línea base para proyectar la meta	Centro de Investigaciones y Extensión	Voluntad política de privado para consideración de origen
	4. Generación de Desarrollo cultural	Número de observatorios socioculturales donde participa la UTP	Participación en observatorios socioculturales	Suma de observatorios donde participa la Universidad	Tres	Se deja abierta porque es muy incierto el número de observatorios	Centro de Investigaciones y Extensión	
	5. Desarrollo institucional	Porcentaje de grupos de investigación reconocidos por Colciencias	Según clasificación de Colciencias	No. de grupos reconocidos / Total grupos conformados	53/93 = 57%	El 60% de los grupos están reconocidos	Colciencias Centro de Investigaciones y Extensión	
		Creación de la Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Extensión	Es decisión del Consejo Superior la creación y reorganización de la Vicerrectoría	Dependencia: Vicerrectoría	Proyecto en consideración del Consejo Superior	Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión creada	Consejo Superior	
		Porcentaje de Grupos vinculados en los programas de Maestría y Doctorado	Programas de Maestría y Doctorado de la UTP	No. de grupos vinculados a las Maestrías y Doctorados / Total grupos conformados	No hay información completa	El 30% de los Grupos conformados están vinculados	Vicerrectoría Académica Centro de Investigaciones y Extensión	

## 8.5 Matriz Objetivo Institucional Número 5: Internacionalización de la Universidad Tecnológica

Resumen narrativo		Indicadores - Meta								
		Nombre del Indicador	Peso del Indicador	Atributo	Unidad operacional	Peso Unidad Operacional	Estado actual		Meta	
							Datos	Total	2012	2019
PROPOSITO	INTERNACIONALIZACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA FORTALECIDA	internacionalización de la universidad	100%	Los establecidos por cada indicador	Grado de cumplimiento de la meta por indicador	100%	2%	50%	100%	
COMPONENTES	Nivel de internacionalización (50%)	Desarrollo y promoción del bilinguismo	30%	Comunidad universitaria (docentes, estudiantes, funcionarios administrativos y directivos)	# de estudiantes en formación de bilinguismo / total de estudiantes	20%	BAJO	100% de los estudiantes requisito de grado	100% de los estudiantes requisito de grado	
					# de docentes en formación de bilinguismo / total de docentes	20%				
					Nivel de bilinguismo de docentes	20%				
					# de administrativos en formación de bilinguismo / total de administrativos	20%				
					Nivel de Bilinguismo de Administrativos	20%				
		Convenios internacionales	10%	Instituciones públicas y privadas del orden nacional e internacional	efectividad convenios por programa= # de convenios activos/# de convenios firmados	100%	BAJO	Mínimo la activación de un convenio por programa	Un convenio por programa en funcionamiento. Movilidad, intercambios asesoría	
		Redes de investigadores	30%	Grupos de investigación, proyectos e investigadores	# de investigadores en redes internacionales activos / # de grupos pertenecientes a redes internacionales	100%	BAJO	Por lo menos una red por cada investigación en categoría A	Cada grupo de investigación registrado en vicerrectoría debe tener su red internacional o contactos	
		Movilidad de profesores, estudiantes y funcionarios administrativos de la Universidad Tecnológica de Pereira	20%	Profesores, estudiantes y administrativos	# de estudiantes en movilidad / # total de estudiantes (esta se tiene en la ORI)	20%	MEDIO BAJO	0,1 % de los estudiantes en movilidad	0,2% de los estudiantes en movilidad	
					# de docentes que realizaron movilidad / # total de docentes (movilidad en pasantías está parcialmente en la ORI; comisiones de estudio está en vicerrectoría académica; invitaciones internacionales y/o ponencias internacionales (discriminado según financiación externa o de la UTP)	20%				
					# de docentes que dictan cursos en el exterior	20%				
# de funcionarios administrativos que realizaron pasantía / # total de funcionarios administrativos	20%									
# de funcionarios que dictan cursos en el exterior	20%									
Doble titulación	10%	Programas y estudiantes favorecidos	# de convenios de doble titulación/ # de convenios por dependencia	100%	BAJO	Cada programa deberá negociar un convenio para ello	Mínimo dos países con convenio activos de doble titulación por programa			

Resumen narrativo

Indicadores - Meta

Nombre del Indicador	Peso indicador	Atributo	Unidad operacional	Peso unidad operacional	Estado actual	Meta	
						2012	2019

Medios de V

COMPONENTES

Gestión de la Información en Internacionalización (50%)

Cursos de extensión orientados por profesores visitantes extranjeros y nacionales	10%	Profesores visitantes y profesores extranjeros	# de asistentes internacionales a cursos de extensión	33,33%	<b>NO HAY Y SI EXISTE ES MUY BAJO</b>	dos profesores internacionales por programa (1 por pregrado y 1 por postgrado) por año	dos profesores internacionales por programa (1 por pregrado y 1 por postgrado) por año
			# de profesores extranjeros que dictaron cursos de extensión	33,33%		dos profesores internacionales invitados por programa para cursos de extensión	dos profesores internacionales invitados por programa para cursos de extensión
			# de cursos de extensión de ese tipo	33,33%			
Organización de eventos internacionales	20%	Comunidad académica	# de eventos internacionales con financiación externa o interna	100%	<b>MUY BAJO</b>	Cada programa con un evento cada 5 años	Cada postgrado y maestría deben tener un evento por cada 5 años
Actividades académicas virtuales con participación internacional	10%	Estudiantes y profesores extranjeros y nacionales	# de estudiantes internacionales que participaron	33,33%	<b>MUY BAJO</b>	10% de estudiantes	20% de estudiantes sobre total de vinculados
			# de profesores internacionales que participaron	33,33%		2,5% de profesores	5% de profesores vinculados
			# de estudiantes internacionales matriculados	33,33%		10% de estudiantes matriculados	20% de estudiantes matriculados
Publicaciones en revistas indexadas internacionales	20%	Investigadores, artículos, trabajos y proyectos de investigación	# de investigadores que publican	25%	<b>MEDIO BAJO</b>	25 artículos internacionales (Meta fijada por la mesa de investigación, innovación y extensión)	35 artículos internacionales (Meta fijada por la mesa de investigación, innovación y extensión)
			# de investigadores que publican internacionalmente	25%			
			# de publicaciones conjuntas con investigadores internacionales	25%			
			# de artículos publicados en general	25%			
Participación en comités editoriales de revistas internacionales	5%	Investigadores, comités editoriales, pares académicos	# de investigadores que participan en comités editoriales de revistas internacionales	100%	<b>BAJO</b>	10%	20%
Evaluadores de proyectos y de investigaciones internacionales	5%	Investigadores y grupos de investigación	# de proyectos evaluados	50%	<b>BAJO</b>	25% de proyectos evaluados	50%
			# de investigaciones evaluadas	50%		30% de investigaciones evaluadas	
Ponencias en eventos internacionales	20%	Profesores, investigadores, grupos de investigación	# de ponencias anuales/ # de programas	100%	<b>MEDIO</b>	Cada investigador con una al año cada línea con su ponencia	Mínimo dos por año para cada investigador
Membresías y participación en asociaciones internacionales	10%	Instituciones públicas y privadas, organizaciones, facultades, agremiaciones y grupos de investigación nacionales e internacionales	# de membresías en asociaciones internacionales	50%	<b>BAJO</b>	Una por cada línea de investigación	Mínimo dos participaciones al año
			# de proyectos derivados de la membresía en asociaciones internacionales/#total de membresías	50%		Una participación al año	

La información por cada una de las unidades académicas administrativas de los institutos de investigación, universidad y los indicadores de internacionalización

## 8.6 Matriz Objetivo Institucional Número 6: Impacto Regional

### Direccionamiento Estratégico del Ámbito del Conocimiento.

METAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	UNIDADES OPERACIONALES
Fomento y fortalecimiento de comunidades académicas regionales.	Fortalecimiento Interno y de las relaciones interinstitucionales con grupos de investigación de la Ecorregión. Presencia activa de los grupos de investigación en el Fondo Regional de Investigaciones.		<b>Número de</b> [Patentes desarrolladas- Proyectos de Investigación en ejecución y concluidos – Planes Programas y Proyectos presentados a Colciencias e Instituciones Académicas Internacionales - Grupos de Investigación reconocidos y acreditados por Conciencias- grupos interinstitucionales de investigación- Revistas indexadas A1,A2,B y C- artículos publicadas en revistas indexadas – artículos y libros producidos y citados- libros resultado de investigación- de citas publicas y referidas por otros autores- Centros de excelencia - Maestrías de Investigación y Doctorados- Organismo certificador - Observatorio inteligente en Red, Arquitectura de la información – Estrategias WEB y de TIC ] <b>desarrolladas por la UTP a nivel local-regional-macro.</b>
Oferta académica de postgrados en red regional, nacional e internacional.	Establecimiento de convenios académicos con Universidades de la Región , Nacionales e Internacionales, para el diseño y gestión de estudios de postgrado (Especializaciones, Maestrías y Doctorados)	Productos Intangibles en Conocimiento (C)  Logros en Conocimiento (C)	<b>Porcentaje de</b> [Semilleros de Investigación - Grupos de
Promoción, fortalecimiento y desarrollo de la internacionalización	Fomento de una Cultura de Internacionalización en la UTP, que genere capacidades para articular los servicios educativos superiores a un ambiente multicultural y globalizado.		

METAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	UNIDADES OPERACIONALES
			<p>Investigación - Gestión de Certificación Científica - reconocidos por Colciencias - Acciones de fomento a la Investigación- participación en el Fondo Regional de Investigaciones -- Participación y realización de eventos académicos - Transferencia de Conocimientos - movilidad académica- fomento a la internacionalización]</p> <p><b>gestionados, conformados y desarrollados por la UTP a nivel local-regional-macro</b></p>

### Direccionamiento Estratégico de los ámbitos de la Tecnología y la Producción

METAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	UNIDADES OPERACIONALES
<p>Constitución de un gran observatorio inteligente en red para la Ecorregión.</p>	<p>Desarrollo y agenciamiento de un Observatorio Inteligente en Red de Vigilancia: Científica Tecnológica, Productiva, Socio - Ambiental y Artística, de la UTP que propenda por la transmisión y ampliación del conocimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productos Tangibles y Verificables (PTV) en Tecnología (T) en Producción (P) a nivel micro. - regional-macro</li> <li>• Productos intangibles (Pi) en Tecnología (T) en Producción (P) a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (T)</li> <li>• <b>Número de [Aplicaciones y adaptaciones tecnológicas blandas, medias, duras - software y servicios- servicios de metrología -suministros tecnológicos -prototipos y modelos tecnológicos- ] diseñadas , creadas y desarrolladas por la UTP y puestos en circulación a nivel local-regional-macro.</b></li> <li>• (T)</li> </ul>

METAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	UNIDADES OPERACIONALES
		<p>nivel micro-regional-macro.</p> <p>• Logros en Tecnología (T) en Producción (P) a nivel micro-regional-macro.</p>	<p>• <b>Número de</b> [Observatorios Inteligentes - protocolos tecnológicos - evaluaciones de capacidad tecnológica- trazabilidad de equipos tecnológicos - técnicas analíticas de caracterización- instrumentación, control e integración de procesos- estudios de confiabilidad tecnológica - desarrollo de modelos y sistemas tecnológicos - búsqueda y aplicación de algoritmos- configuración computacional - desarrollos de redes informáticas (RENATA-RADAR) ] <b>Investigados, analizados, evaluados y desarrollados, por la UTP a nivel local-regional-macro.</b></p> <p>• (T)</p> <p>• <b>Porcentaje de</b> [semilleros de Investigación tecnológica, grupos de investigación tecnológica reconocidos y acreditados por Colciencias, acciones de fomento a la investigación tecnológica, participación y realización de eventos tecnológicos, transferencia de conocimientos tecnológicos] <b>gestionados, conformados y desarrollados por la UTP a nivel local-regional-macro.</b></p>

METAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	UNIDADES OPERACIONALES
Desarrollo de capacidades y habilidades en la TIC's	Fomentar y fortalecer las capacidades en Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones existentes en la UTP.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• (P)</li> <li>• No. de [Patentes comercializadas-Aplicaciones y adaptaciones industriales – software industrial-prototipos industriales – maquinarias – modelos administrativos, productivos –productos y sub-productos industriales – especies vegetales in Vitro - sustancias químicas industriales] <b>diseñadas, creadas y desarrolladas por la UTP y puesta en circulación a nivel local-regional-macro.</b></li> </ul>
Implantación de un modelo gerencial del conocimiento para el desarrollo de los sectores y tecnologías prioritizadas como promisorias, que contribuyan al desarrollo regional.	Formular y gestionar Planes, Programas y Proyectos en alianza <b>Universidad - Medio</b> para los sectores y tecnologías más promisorios de la Ecorregión, de acuerdo a las capacidades desarrolladas en generación de conocimiento de la UTP.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• (P)</li> <li>• No. de [procesos incubación de empresas-alianzas productivas - estrategias -caracterizaciones-marcos metodológicos - inventarios -diagnósticos-direccionamientos-evaluaciones-estudios-Coaching] <b>diseñados, implementados e implantados a la producción local-regional-macro por la UTP.</b></li> <li>• (P)</li> <li>• % de [PYMES multisectores -grandes empresas multisectores- formas asociativas comunitarias – empresas de economía solidaria] <b>actualizados, capacitados y formados en</b></li> </ul>

METAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	UNIDADES OPERACIONALES
			competitividad y temas conexos por la UTP a nivel local - regional- macro.

### Direccionamiento Estratégico del ámbito de las Políticas Públicas

METAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	UNIDADES OPERACIONALES
<p>Construcción del sistema de formulación y gestión de políticas públicas. (aportaciones a las metas del milenio)</p>	<p>Constitución de un Sistema Universitario para la formulación y gestión de políticas públicas en todos los ámbitos de impacto y sus niveles de referencia geográfica.</p> <p>Fomentar en las 9 facultades el estudio y la investigación de Políticas Públicas que tengan pertinencia en sus áreas de conocimiento, como aportación del conocimiento al cumplimiento de las metas e indicadores del Milenio.</p> <p>Construir mecanismos que posibiliten el empoderamiento de las diferentes comunidades con el objetivo de lograr mayores niveles de participación activa en</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productos Tangibles y Verificables (PTV) en PP a nivel micro, regional, macro</li> <li>• Productos Intangibles (PI) en PP a nivel micro-regional-macro</li> <li>• Logros en PP. a nivel micro-regional-macro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>No. de</b> [Acuerdos de concejos - planes de desarrollo municipales - agendas públicas de desarrollo- instancias de decisión -planes sectoriales - esquema o plan básico de ordenamiento] <b>sobre</b> [sociedad- ambiente-producción-tecnología] <b>asesorados por la UTP.</b></li> <li>• <b>No. de</b> [Ordenanzas de asambleas - redes interinstitucionales - planes departamentales - agendas públicas de desarrollo-planes sectoriales] <b>sobre</b> [sociedad-ambiente- producción - tecnología] <b>asesoradas por la UTP</b></li> <li>• <b>No. de</b> [leyes, decretos, planes nacionales, documentos Conpes - agendas públicas de desarrollo ] <b>sobre</b> [sociedad ambiente producción y tecnología] <b>asesorados por la</b></li> </ul>

METAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	UNIDADES OPERACIONALES
	su propio desarrollo.		UTP. <ul style="list-style-type: none"> <li>No. de publicaciones y eventos de políticas públicas locales-regionales-nacionales e internacionales de la UTP sobre [sociedad -ambiente - producción-tecnología]</li> <li>% de [comunidad educativa - sociedad civil - sector publico y privado] sensibilizados, capacitados y formados por la UTP en políticas públicas locales-regionales-nacionales e internacionales sobre [sociedad -ambiente- producción- tecnología]</li> </ul>
Alianzas con sectores estratégicos	Realización de Alianzas que se orienten a mejorar la relación Universidad - Medio logrando capacidades de incidencia política en todos los ámbitos de impacto		

#### Direccionamiento estratégico del ámbito de la sociedad y ambiente.

METAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	
Fomento y fortalecimiento de comunidades académicas regionales	Fortalecimiento Interno y de las relaciones interinstitucionales con grupos de investigación de la Ecorregión. Presencia activa de los grupos de investigación en el Fondo Regional de Investigaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Productos Tangibles y Verificables (PTV) en Sociedad - Ambiente (SA) a nivel micro-regional-macro.</li> <li>Productos Intangibles (PI) en Sociedad - Ambiente (SA) a nivel micro-regional-macro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No. de [Infraestructura pública - planes de desarrollo municipales , Departamentales - agendas públicas de desarrollo-planes sectoriales - esquema o plan básico de ordenamiento-productos artísticos-parques temáticos-parque eco-tecnológicos-espacios recreativos-bibliotecas- IPS universitaria-Observatorio Inteligente en red- centros informáticos</li> </ul>
Articulación con el desarrollo de la plataforma	Generar conocimiento que apoye el desarrollo de la Plataforma		

METAS ESTRATÉGICAS	ACCIONES ESTRATÉGICAS	INDICADORES	
<p>natural del territorio de la Ecorregion. (aportaciones a las metas del milenio)</p>	<p>Natural del Territorio, como base del modelo de desarrollo hacia la sostenibilidad o modelo futuro de desarrollo del territorio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* . Socioeconomía de Infraestructura y ciudades:</li> <li>- . Sistema Vial de Transporte.</li> <li>- . Sistema Férreo.</li> <li>- . Sistema Aéreo.</li> <li>- . Puertos de la Ecorregión (Puerto de Tribugá- Puerto seco de la Tebaida-Puerto multimodal de la Dorada</li> <li>* . Ambiental :</li> <li>- . Uso actual y potencial del suelo.</li> <li>- . Conflictos de Uso y Amenazas.</li> <li>- . Zonificación de Aguas y Forestal.</li> <li>* . Nuevas Formas de organización territorial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Logros en Sociedad – Ambiente (SA) a nivel micro-regional-macro.</li> </ul>	<p>populares- televisión Universitaria- redes informáticas aplicadas (RENATA-RADAR) ] <b>asesorados y cogestionados por la UTP a nivel local-regional-macro.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>No. de publicaciones y eventos de Sociedad – Ambiente (SA) producidos y Distribuidos por la UTP a nivel local- regional-macro.</b></li> <li>• % de [comunidad educativa - sociedad civil - sector público y privado] <b>sensibilizados, capacitados y formados por la UTP en temas sociales y ambientales a nivel loca-regional-macro.</b></li> </ul>
<p>Desarrollo de capacidades y habilidades en las TIC´s.</p>	<p>Fomentar y fortalecer las capacidades en Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones existentes en la UTP.</p>		

## 8.7 Matriz Objetivo Institucional Número 7: Alianzas Estratégicas

Resumen narrativo - Fines		Indicadores - Meta						
		Nombre del Indicador	Atributo	Unidad operacional	Estado actual	Estándar	Meta 2012	Meta 2019
FINES	Realizar aportes en el desarrollo social, económico, competitivo, científico, tecnológico y financiero de los participantes en las alianzas estratégicas enmarcados dentro del respeto y la ética.	DEPARS (Desarrollo de participantes en lo Social en Risaralda y la Ecoregion Eje Cafetero)	Problemática social por orden territorial (Pobreza y desigualdad: línea de pobreza, Necesidades básicas insatisfechas, migración, derechos humanos, equidad, desarrollo rural y seguridad alimentaria, violencia, Población, Medio ambiente, Vivienda, Trabajo, Cohesión y protección social, Riqueza, Renta y Consumo, Educación, Cultura, Salud, Justicia y seguridad ciudadana, Participación.)	NBI (Necesidades básicas insatisfechas) para Risaralda: Hogares que habitan en viviendas inadecuadas; Hogares que habitan en viviendas sin servicios públicos básicos; Hogares con hacinamiento crítico; Hogares con inasistencia escolar; Hogares con alta dependencia económica; viviendas con niños en edad de estudiar que no asisten a la escuela.	27,60%	No Aplica	ND	ND
					16,60%		ND	ND
					0,55	0,25	0,535	0,482
					0,43	0,25	Por definir con nuevos gobernantes locales	Por definir con nuevos gobernantes locales
					49,20	24,6	35,5	17,1
					17,40	8,7	7,1	4,8
					70	30	50	45
					0,79	0,90	Mayor a 0,8	Mayor a 0,8

FINES	Realizar aportes en el desarrollo social, económico, competitivo, científico, tecnológico y financiero de los participantes en las alianzas estratégicas enmarcados dentro del respeto y la ética.	DEPARE (Desarrollo de participantes en lo Económico en Risaralda y la Ecoregion Eje Cafetero)	Perspectiva del entorno	PIB País - Risaralda as precios corrientes - millones de pesos	\$285312864 Promedio nacional 7,8%		Aumenta	Aumenta
					\$5030170, risaralda crece por debajo del Promedio nacional (7,3%)		Crece por encima del promedio nacional -	Crece por encima del promedio nacional - Subica entre los primeros cinco departamentos
		DEPAC (Desarrollo de participantes y competitividad)	Índice de referenciamiento competitivo global = estándares de desempeño global de la Universidad / estándares globales de las mejores universidades equiparables	ICAD = recursos financieros + recursos humanos + recursos físicos	<u>Línea base se encuentra en el documento Tablero de mando UTP (marzo 8 de 2007) media 6 mejores.</u>		Primeros por Distribución de Recursos Segundo Puesto por Eficiencia	Primeros por Distribución de Recursos Segundo Puesto por Eficiencia
				IFORM = Oferta académica + caliada académica + productividad académica + cobertura				
				IPROD = IRINV + IREX = Productividad investigativa + educación continuada + interacción e integración con la comunidad + ofertas de extensión				
				IBIR = atención a estudiantes + recursos financieros				
		Participación a nivel nacional de la UTP con cobertura, recursos y patentes	Participación total en cobertura (PTC) = Matricula total de la universidad / Maticula total en educación superior (país y risaralda)	0,75%		0.8%	1%	
				44,00%		44%	50%	
				Participación total en acceso a recursos (PTR) = (recursos nacion UTP + recursos propios UTP) / presupuesto total de trasferencia de la nación	5%		5%	10%
				Participación total en patentes (PTP) = Patentes en uso totales de la universidad / patentes en uso totales de la otras universidades	25%	0%	25%	25%

Resumen narrativo - Fines	
<b>FINES</b>	Realizar aportes en el desarrollo social, económico, competitivo, científico, tecnológico y financiero de los participantes en las alianzas estratégicas enmarcados dentro del respeto y la ética.

Indicadores - Meta							Medios
Nombre del Indicador	Atributo	Unidad operacional	Estado actual	Estándar	Meta 2012	Meta 2019	
<b>DEPAT (Desarrollo de participantes en lo académico, Científico y Tecnológico)</b>	<b>Innovación: dura y blanda y Invención - descubrimiento</b>	(Número de productos mejorados y desarrollados + Número de patentes desarrolladas y en uso + Número de descubrimientos realizados)	6	ND	8	12	Documen
	<b>Trasferencia científica y tecnológica</b>	Número de patentes comercializadas/ número de patentes aprobadas	Se comercializa una con trámite de patente en proceso. 1/8 = 0,13%	1 de cada 10	1	5	
		Número de derechos de autor comercializados/ número de derechos de autor registrados	ND	Por definir	Comercialización del 10% de los productos registrados: Marcas: 2 Registros de software: 4 Libros resultado de investigación y de texto, obras artísticas: 6	Comercialización del 30% de los productos registrados: Marcas: 4 Registros de software: 9 Libros resultado de investigación y de texto, obras artísticas: 13	
		Número de empresas creadas de base tecnológica / número de propuestas de creación de empresas	24 empresas incubadas en el período 2000-2006	Por definir	50 empresas incubadas	100 empresas incubadas	
	<b>Fortalecimiento institucional:</b> Capacitación, Conocimiento, Competencias, Experiencias, aprendizajes, Habilidades desarrolladas en la Universidad y en el talento humano	Número de personas formadas o capacitadas mediante alianzas (Doctorados, maestrías, especializaciones, segunda lengua, pregrado, diplomados, talleres, seminarios, etc)	0	NE	20% del número de docentes y funcionarios administrativos de la UTP	30% del número de docentes y funcionarios administrativos de la UTP	Inform Coordin
		Número de personas y programas que trabajan en el desarrollo de las alianzas	Bajo	100% del talento humano directivo de la institución	50% de talento humano de la UTP conformado por: Directivas institucionales, decanos, docentes, jefes de oficinas, dependencias, divisiones y centros	100% de talento humano de la UTP conformado por: Directivas institucionales, decanos, docentes, jefes de oficinas, dependencias, divisiones y centros	
		Recursos transferidos por la nación art. 87 de la ley 30 de 1992 (Indicadores (Tablero de Mando) de gestión institucional mejorados)	UTP ocupa el cuarto puesto a nivel nacional con unos recursos transferidos de \$1,185,571,636	Aumenta en un porcentaje no inferior al 30% del incremento real del Producto Interno Bruto.	UTP ocupa el cuarto puesto a nivel nacional	UTP ocupa el cuarto puesto a nivel nacional	Proces informa Oficina

Resumen narrativo - Fines	
<b>FINES</b>	Realizar aportes en el desarrollo social, económico, competitivo, científico, tecnológico y financiero de los participantes en las alianzas estratégicas enmarcados dentro del respeto y la ética.

Indicadores - Meta						
Nombre del Indicador	Atributo	Unidad operacional	Estado actual	Estándar	Meta 2012	Meta 2019
<b>DEPAF (Desarrollo de participantes en lo administrativo y Financiero)</b>	Utilidad	<b>Margen bruto de utilidad</b> =utilidad bruta / ventas	Valor que corresponde a: 5% destinado para investigación, 5% destinado para Bienestar Universitario, 5% destinado para la Biblioteca y 5% destinado a gastos generales= 20%	Margenes de utilidad definidos cuando sea necesario en cada alianza (costo de oportunidad, referentes de alianzas similares, autocodeabilidad)	20%	20%
		<b>Margen de utilidad operacional</b> = utilidad operacional / ventas	Valor que en la actualidad se estima es menor al margen bruto de utilidad (20%)		ND	ND
		<b>Margen de utilidad neta</b> = utilidad neta / ventas	Valor que en la actualidad se estima igual al Margen de utilidad operacional más el IVA		20% + IVA	20% + IVA
	Rentabilidad	<b>Valor presente neto</b>	Valor que se estima es mayor o igual a cero	Definir por vice administrativa según costeo y tipo de alianza	Mayor a 0	Mayor a 0
		<b>TIR (tasa interna de retorno)</b>	Valor que en la actualidad se estima mayor o igual a la DTF=6,6 ó al IPC=4,48		Mayor o igual a la DTF=6,6 + un punto ó al IPC=4,48 más un punto	Mayor o igual a la DTF=6,6 + dos puntos ó al IPC=4,48 más dos puntos

Resumen narrativo - Fines		Indicadores - Meta							
		Nombre del Indicador	Atributo	Unidad operacional	Estado actual	Estándar	Meta 2012	Meta 2019	
PROPÓSITO	Establecer alianzas estratégicas entre dos o más actores sociales, diferentes y complementarios del orden nacional e internacional.	ASE: Alianzas con sectores estratégicos.	Número de alianzas	Gobierno	0	5	4	5	
				Academia	8	5	5	5	
				Sociedad	1	4	3	4	
				Empresarial	0	13	5	8	
				Egresados	0	1	1	1	
				Proveedores	0	4	2	4	
				Complementarios	0	6	3	6	
				UTP	1	13	5	8	
		Total. Número de Alianzas				10	51	28	41
		Porcentaje de grupos de interés cubierto con alianzas				Indicador global Estado actual	Indicador global al 2012	Indicador global al 2019	Rango de Gestión de ASE - Indicador Global
				24%	68%	100%	28		
							10		
							0		
COMPONENTES	1, Vigilancia e Inteligencia Competitiva y del entorno	Sistema inteligente de información	Tiempo para identificar información Relacionada con el contexto e institucional	Entre 4 meses y 6 meses	Tiempo real	30 días	15 días		
			Tiempo Utilizado para la conformación de una alianza	Entre 6 meses y 8 meses	30 días	60 días	30 días		
	2, Gestión del Marketing (social e institucional)	Institución flexible dando respuesta al medio social	Número de Políticas públicas (nuevas+mejoradas) aprobadas a nivel departamental - regional - nacional / número de políticas públicas presentadas	0	8	4	8		
			3, Gestión Humana y Organizacional	UTP trabajando en RED	Redes conformada a partir de alianzas con todos los grupos de interes	0	1	4	2

Resumen narrativo - Fines		Indicadores - Meta													
		Nombre del Indicador	Atributo	Unidad operacional	Estado actual	Estándar	Meta 2012	Meta 2019	Rango de Gestión de DEPA						
PROPÓSITO	Establecer alianzas estratégicas entre dos o más actores sociales, diferentes y complementarios del orden nacional e internacional.	ASE: Alianzas con sectores estratégicos.	Número de alianzas	Gobierno	0	5	4	5							
				Academia	8	5	5	5							
				Sociedad	1	4	3	4							
				Empresarial	0	13	5	8							
				Egresados	0	1	1	1							
				Proveedores	0	4	2	4							
				Complementarios	0	6	3	6							
				UTP	1	13	5	8							
		Total Número de Alianzas				10	51	28	41						
		Porcentaje de grupos de interés cubierto con alianzas				Indicador global Estado actual	Indicador global al 2012	Indicador global al 2019	Rango de Gestión de ASE - Indicador Global						
				24%	68%	100%									
							28	51	55%	100%					
							10	28	20%	55%					
							0	10	0%	20%					

COMPONENTES	1, Vigilancia e Inteligencia Competitiva y del entorno	Sistema inteligente de información	Tiempo para identificar información Relacionada con el contexto e institucional	Entre 4 meses y 6 meses	Tiempo real	30 días	15 días		
			Tiempo Utilizado para la conformación de una alianza	Entre 6 meses y 8 meses	30 días	60 días	30 días		
	2, Gestión del Marketing (social e institucional)	Institución flexible dando respuesta al medio social	Número de Políticas públicas (nuevas+mejoradas) aprobadas a nivel departamental - regional - nacional / número de políticas públicas presentadas	0	8	4	8		
	3, Gestión Humana y Organizacional	UTP trabajando en RED	Redes conformada a partir de alianzas con todos los grupos de interes	0	1	4	2		

# ANEXOS

## ANEXO No 1. FINES DEL PLAN DE DESARROLLO

Resumen narrativo - Fines		Indicadores - Meta						Medios de Verificación	
		Nombre del Indicador	Atributo	Unidad operacional	Estado actual	Estándar	Meta 2012		Meta 2019
FINES	Realizar aportes en el desarrollo social, económico, competitivo, científico, tecnológico y financiero de los participantes en las alianzas estratégicas enmarcados dentro del respeto y la ética.	<b>DEPARS (Desarrollo de participantes en lo Social en Risaralda)</b>	<b>Problemática social por orden teritorial</b> (Pobreza y desigualdad: línea de pobreza, Necesidades básicas insatisfechas, migración, derechos humanos, equidad, desarrollo rural y seguridad alimentaria, violencia, Población, Medio ambiente, Vivienda, Trabajo, Cohesión y protección social, Riqueza, Renta y Consumo, Educación, Cultura, Salud, Justicia y seguridad ciudadana, Participación.)	NBI (Necesidades básicas insatisfechas) para Risaralda: Hogares que habitan en viviendas inadecuadas; Hogares que habitan en viviendas sin servicios públicos básicos; Hogares con hacinamiento crítico; Hogares con inasistencia escolar; Hogares con alta dependencia económica; viviendas con niños en edad de estudiar que no asisten a la escuela.	27,60%	No Aplica	ND	ND	Informes y estudios de competitividad que realice el Departamento de Risaralda: Coyuntura económica -
					16,60%		ND	ND	
					0,55	0,25	0,535	0,482	
				Coeficiente de GINI: Colombia (2005), Colombia zona urbana (2005), Colombia zona rural (2005), Risaralda (2000)	0,43	0,25	Por definir con nuevos gobernantes locales	Por definir con nuevos gobernantes locales	
				Línea de pobreza - población en pobreza y extrema pobreza nacional - población en pobreza y extrema pobreza Risaralda - en miles	49,20	24,6	35,5	17,1	
					17,40	8,7	7,1	4,8	
				El IDH dimensiones del desarrollo humano: vivir una vida larga y saludable (medida por la esperanza de vida); tener educación (medida por la tasa de alfabetización de adultos y de matriculación en la enseñanza primaria, secundaria y terciaria); y gozar de un nivel de vida digno (medido por el ingreso según la paridad del poder adquisitivo).	70	30	50	45	
	0,79	0,90	Mayor a 0,8	Mayor a 0,8					

<b>FINES</b>	Realizar aportes en el desarrollo social, económico, competitivo, científico, tecnológico y financiero de los participantes en las alianzas estratégicas enmarcados dentro del respeto y la ética.	<b>DEPARE (Desarrollo de participantes en lo Económico en Risaralda)</b>	Perspectiva del entorno	PIB País - Risaralda as precios corrientes - millones de pesos	\$285.312.864 Promedio nacional 7,8%	Aumenta	Aumenta	Informes y estudios de competitividad que realice el Departamento de Risaralda: Coyuntura económica -
					\$5.030.170. Risaralda crece por debajo del Promedio nacional (7,3%)	Crece por encima del promedio nacional -	Crece por encima del promedio nacional - Se ubica entre los primeros cinco departamentos	
		<b>DEPAC (Desarrollo de participantes y competitividad)</b>	Índice de referenciamiento competitivo global = estándares de desempeño global de la Universidad / estándares globales de las mejores universidades equiparables	ICAD = recursos financieros + recursos humanos + recursos físicos	<u>Línea base se encuentra en el documento Tablero de mando UTP (marzo 8 de 2007) media 6 mejores</u>	cuarto puesto a nivel nacional	cuarto puesto a nivel nacional	Proceso administración de la información estratégica
				IFORM = Oferta académica + calidad académica + productividad académica + cobertura				
				IPROD = IRINV + IREX = Productividad investigativa + educación continuada + interacción e integración con la comunidad + ofertas de extensión				
				IBIR = atención a estudiantes + recursos financieros				
			Participación a nivel nacional de la UTP con cobertura, recursos y patentes	Participación total en cobertura (PTC) = Matrícula total de la universidad / Matrícula total en educación superior (país y Risaralda)	0,75%	Define la mesa de cobertura	Define la mesa de cobertura	Informe de gestión de Coordinador de Alianza - Ministerio de Educación Nacional
					44,00%	Define la mesa de cobertura	Define la mesa de cobertura	
				Participación total en acceso a recursos (PTR) = (recursos nación UTP + recursos propios UTP) / presupuesto total de transferencia de la nación	5%	Define mesa de desarrollo institucional	Define mesa de desarrollo institucional	Informe de evaluación de la alianza - Departamento Nacional de Planeación
					25%	0%	25%	25%

## ANEXO No 2. PARTICIPANTES EN EL PROCESO

### CONSEJO SUPERIOR

Dra. Eva Janette Prada Grandas  
Representante del Ministerio de  
Educación Nacional.

Dr. José Jairo Melo Escobar.  
Representante de la Presidencia de la  
República.

Dr. Carlos Alberto Botero López.  
Gobernador del Departamento de  
Risaralda.

Dr. Luis Enrique Arango Jiménez  
Rector

Dr. Juan Guillermo Ángel Mejía  
Representante Ex - Rectores

Dr. William Ardila Urueña  
Representante de Directivas  
Académicas

Dr. Miguel Antonio Álvarez Álvarez  
Representante de los Profesores

Dra. María Consuelo Miranda Arias  
Representante de los Egresados

Dr. Jorge Enrique Giraldo Nieto  
Representante del Sector Productivo

Estudiante José Iván Madrid Vega  
Representante de los Estudiantes

Dr. Jaime Augusto Zárate Arias  
Representante Empleados  
Administrativos

### INVITADOS

Dr. José Germán López Quintero  
Vicerrector Académico

Dr. Fernando Noreña Jaramillo  
Vicerrector Administrativo

Dr. Carlos Alfonso Zuluaga Arango  
Secretario General

## CONSEJO ACADÉMICO

Dr. Luis Enrique Arango Jiménez  
Rector

Dr. José Germán Lopez Quintero  
Vicerrector Académico

Dr. Fernando Noreña Jaramillo  
Vicerrector Administrativo

Dr. Carlos Alfonso Zuluaga Arango  
Secretario General

Dr. Samuel Ospina Marín  
Director Centro de Investigaciones y  
Extensión.

Dr. Gonzalo Arango Jiménez  
Representante de los Profesores

Dr. César Valencia Solanilla  
Representante de los Profesores

Srta. Luisa Fernanda Arenas Castañeda  
Representante de los Estudiantes.

Srta. Diana Carolina Restrepo Vélez  
Representante de los Estudiantes.

Dr. Samuel Eduardo Trujillo Henao  
Decano Facultad Ciencias de la Salud

Dra. Maria Teresa Zapata Saldarriaga  
Decana Facultad Ciencias de la  
Educación.

Dr. José Reinaldo Marín Betancourth  
Decano Facultad de Tecnologías

Dr. José del Carmen Gómez Espíndola  
Decano Facultad Ciencias Básicas

Dr. Juan Humberto Gallego Ramírez  
Decano Facultad Bellas Artes

Dr. Samuel Dario Guzman López  
Decano Facultad Ciencias Ambientales

Dr. Educardo Roncancio Huertas  
Decano (E) Facultad Ingeniería  
Mecánica

Dr. Omar Ivan Trejos Buriticá  
Decano Facultad Ingenierías Eléctrica,  
Electrónica, Física y Ciencias de la  
Computación

Dr. Wilson Arenas Valencia  
Decano Facultad Ingeniería Industrial

Dra. Olga Lucia Bedoya  
Representante Jefes de Departamento  
y Directores de Programa

## INVITADOS

Dra. Maria Teresa Vélez Angel  
Asesora Jurídica

Dr. Carlos Arturo Caro Isaza  
Jefe Oficina Planeación

Dr. Waldo Lizcano Gómez  
Director Programas Jornadas Especiales

Dr. Diego Osorio Jaramillo  
Director Centro Registro y Control  
Académico

## DEPENDENCIAS

Fernando Noreña Jaramillo  
Vicerrector Administrativo  
Universidad Tecnológica de Pereira

Gloria Inés Román Soto  
Jefa de la división de personal

Diana Patricia Jurado Ramírez  
Jefa de la División de Sistemas

Luz Dary Osorio Quintero  
Jefa de la División de Servicios

Orlando Cañas Moreno  
Jefe de la Sección de Mantenimiento

Jaime Augusto Zárate Arias  
Jefe de Almacén General

Jairo Alberto Narváez Martínez  
Jefe de la División Financiera

Martha Piedad Ramos Aranda  
Jefe de Sección Bienes y Suministros

Carlos Fernando Castaño Montoya  
Jefe de Sección Tesorería

Luz Dary Sepúlveda Acevedo  
Jefa de Sección Contabilidad y  
Presupuesto

Gloria Lucía López Velásquez  
Jefa de Sección Bienestar Universitario

Carlos Arturo Caro Isaza  
Oficina de Planeación

Albino Felipe Ricardo Vega González  
Oficina de Control Interno

Carlos Alfonso Zuluaga Arango  
Secretaría General

Bertha Lucía Arango Tomas  
Gestión de Documentos

Kelly Natalia Cabrera Hurtado  
Oficina de Comunicaciones

Diana Patricia Gómez Botero  
Oficina de Responsabilidad Social

María Margarita Lombana Martínez  
Oficina de Relaciones Internacionales

Samuel Ospina Marín  
Centro de Investigaciones y Extensión

Diego Osorio Jaramillo  
Centro de Registro y Control  
Académico

Margarita María Fajardo Torres  
Centro Biblioteca Jorge Roa Martínez

Oswaldo Agudelo González  
Centro de Recursos Informáticos y  
Educativos

Clemencia González Gutiérrez  
Instituto de Lenguas Extranjeras

Jorge Hugo García Sierra  
Director Jardín Botánico

Dr. Diego Osorio Jaramillo  
Director Centro Registro y Control  
Académico

José Darío Gutiérrez Tabares  
Director Planetario

Jorge Augusto Montoya Arango  
Director Nodo Regional de Producción  
más Limpia

Alexander Cadavid  
Director Parquesoft

Maria Consuelo Miranda  
Directora Acunarte

Ernesto Baena Marulanda  
Director Incubadora de Empresas de  
Base Tecnológica

Guillermo Anibal Gartner Tobón  
Director Observatorio del Delito

Martha Isabel Tobón Lindo  
Directora Unidad Virtual

José Germán Toro Zuluaga  
Director Ejecutivo Red de Universidades  
Públicas del Eje Cafetero - Alma Máter

## DEPENDENCIAS ACADÉMICAS

### **Bellas Artes y Humanidades**

Juan Humberto Gallego Ramírez  
Decano Facultad De Bellas Artes Y  
Humanidades

Claudia Mónica Londoño Villada  
Jefe departamento De Humanidades E  
Idiomas

Rubén Darío Gutiérrez Arias  
Director Escuela De Artes Plásticas

Lucas Fabián Molano Torres  
Director  
Escuela De Música

Luis Guillermo Quijano Restrepo  
Director Escuela De Filosofía

César Valencia  
Director Maestría En Literatura

### **Ciencias Ambientales**

Samuel Guzmán López  
Decano Facultad De Ciencias  
Ambientales

Jhonniers Guerrero Erazo  
Director Especialización En Gestión  
Ambiental Local Y Maestría En  
Ecotecnología

Luis Gonzaga Gutiérrez López  
Director Maestría En Biología Vegetal

Aída Milena García Arenas  
Directora Instituto de Investigaciones  
Ambientales

### **Ciencias Básicas**

José Del Carmen Gómez Espíndola  
Decano Facultad De Ciencias Básicas

Simón Emilio Sepúlveda Tabares  
Jefe Departamento De Dibujo

José Carlos Moreno Mesa  
Jefe Departamento De Física

Fernando Mesa  
Jefe Departamento De Matemáticas

Campo Elías González Pineda  
Director Programa Licenciatura En  
Matemáticos Y Física

Oscar Fernández Sánchez  
Director Maestría En Enseñanza De La  
Matemática

Luis Enrique Llamasa  
Director Maestría En Instrumentación  
Física

### **Ciencias de la Educación**

María Teresa Zapata Saldarriaga  
Decana Facultad De Ciencias De La  
Educación

Fernando Romero Loaiza  
Jefe Departamento De Psicopedagogía

Gonzaga Castro Arboleda  
Director Escuela De Español Y  
Comunicación Audiovisual

Olga Lucía Bedoya  
Directora Escuela De Ciencias Sociales /  
Maestría En Comunicación Educativa

Orfa Buitrago Jerez  
Directora Especialización En Docencia  
Universitaria

### **Ciencias de la Salud**

Samuel Eduardo Trujillo Henao  
Decano Facultad De Ciencias De La  
Salud

Ricardo Pacheco Soler  
Jefe Departamento De Ciencias Básicas  
De Medicina

Humberto Mejía Nieto  
Jefe Departamento De Ciencias  
Clínicas

Germán Alberto Moreno Gómez  
Jefe Departamento De Medicina  
Comunitaria

Carlos Danilo Zapata Valencia  
Director Programa Ciencias Del Deporte  
Y Recreación

Diomedes Tabima García  
Director Programa Medicina

Jorge Rodríguez Rueda  
Director Especialización Biología  
Molecular Y Biotecnología

Jesús Herney Moreno Rojas  
Director Especialización En Prevención Y  
Atención De Desastres

### **Ingenierías Eléctrica, Electrónica, Física Y Ciencias De La Computación**

Omar Iván Trejos Buriticá  
Decano Facultad De Ingenierías  
Eléctrica, Electrónica, Física Y Ciencias  
De La Computación

Ricardo Moreno Laverde  
Director Programa Ingeniería De Sistema  
Y Computación

Alberto Ocampo Valencia  
Director Programa Ingeniería Eléctrica /  
Maestría En Ingeniería Eléctrica

Édison Duque Cardona  
Director Programa Ingeniería Electrónica

José Carlos Moreno  
Director Programa Ingeniería Física

Waldo Lizcano  
Director Programas De Jornada Especial

### **Ingeniería Industrial**

Wilson Arenas Valencia  
Decano Facultad De Ingeniería  
Industrial

Fernando Rodrigo Orozco Jhon  
Director Especialización En Gestión De  
La Calidad Y Normalización Técnica  
Juan Carlos Castaño Benjumea  
Director Maestría En Administración Del  
Desarrollo Humano Y Organizacional

Tito Duarte  
Director Maestría En Administración  
Económica Y Financiera

Juan Fernando López Rendón  
Director Maestría En Investigación  
Operativa Y Estadística

### **Ingeniería Mecánica**

Eduardo Roncancio Huertas  
Decano Facultad De Ingeniería  
Mecánica

Ramón Andrés Valencia Martínez  
Director Maestría En Sistemas  
Automáticos De Producción

### **Tecnologías**

José Reinaldo Marín Betancourth  
Decano Facultad De Tecnologías

Pompilio Tabares Espinosa

Director Escuela De Tecnología Eléctrica  
John Jairo Sánchez Castro  
Director Escuela De Tecnología Industrial  
/ Programa Administración Industrial

Director Centro de Excelencia en  
Nuevos Materiales CENM

Héctor Álvaro González Betancourt  
Director Escuela De Tecnología  
Mecánica

Tomas Rodrigo Medina Salazar  
Director Escuela De Tecnología Química

Luz Ángela Veloza Castiblanco  
Director Programa Química Industrial

### **Organizaciones**

Ana María López Echeverry  
Presidenta Asociación De Egresados

Miguel Antonio Álvarez Álvarez  
Director Asociación Sindical de  
Profesores Universitarios ASPU

José Libero Carvajal Grajales  
Presidente Oficina De Jubilados

Alcibiades Mejía Piedrahita  
Director Sindicato Trabajadores

Julio César Montero Rendón  
Presidente Asociación de Padres y  
Madres de Familia

### **Centros de Excelencia**

Jhon Mario Rodríguez Pineda  
Director Centro de Investigaciones y  
Estudios en Biodiversidad y Estudios  
Genéticos CIEBREG.

Elena Stashenko  
Directora Centro Nacional de  
Investigaciones para la  
Agroindustrialización de Especies  
Vegetales Aromáticas y Medicinales  
Tropicales – CENIVAM

Pedro Prieto Pulido

**Representantes de la Comunidad Universitaria y de la Sociedad en General que participan en las mesas temáticas y Comisiones Especiales para la formulación del Plan de Desarrollo Institucional 2008 - 2019**

**Equipo Humano Mesa Temática Investigación, Innovación y Extensión**

<b>Instancia de Representación</b>	<b>Representante</b>
Facultad De Bellas Artes y Humanidades	Claudia Mónica Londoño Villada
Facultad De Bellas Artes y Humanidades	Roger De Jesús Sepúlveda F
Facultad De Ciencias Ambientales	Aída Milena García Arenas
Facultad De Ciencias Ambientales	Luis Gonzaga Gutiérrez
Facultad De Ciencias Básicas	Hugo Armando Gallego Becerra (Suplente)
Facultad De Ciencias Básicas	Fernando Valdes Macias
Facultad De Ciencias Básicas	Yuri Alexander Poveda Quiñones
Facultad De Ciencias De La Educación	María Teresa Zapata
Facultad De Ciencias De La Educación	Jhon Jaime Correa Ramírez
Facultad De Ciencias De La Salud	Jorge Rodríguez Rueda
Facultad De Ciencias De La Salud	Jhon Jairo Trejos Parra
Facultad De Ingenierías	Alejandro Garcés Ruiz
Facultad De Ingenierías	Jorge Gálvez
Facultad De Ingeniería Industrial	Jorge Hernán Restrepo Correa
Facultad De Ingeniería Industrial (Facilitadora)	Angela Maria Lanzas Duque
Facultad De Ingeniería Mecánica	Luis Carlos Florez
Facultad De Ingeniería Mecánica	José Luis Tristancho Reyes
Facultad De Tecnología	Jaime Nino Osorio
Facultad De Tecnología	Edison Duque Cardona
Vicerrectoría Administrativa	Jorge Iván García Arenas
Vicerrectoría Administrativa	Jorge Luis Rojas García
Sindicato ASPU	Andrés Alberto Duque Nivia
Sindicato De Trabajadores SINTRAUNICOL	Gloria Amparo Cano Barrero
Asociación De Egresados	Ana María de las Mercedes López
Asociación De Padres De Familia Utp	Sra. Dora Libia Mesa
Asociación De Jubilados	Héctor Daniel Lerma González
Sena	Dra. Gladys Franco
Alcaldía	Carlos Osorio
Ciudadana	Gloria Millerlay Prieto Rivera
Empresario	Carlos Alberto Guevara
Estudiante	Ana María Mejía
Estudiante	Jorge A. Colorado
Experto Interno	Jaime Osorio
Experto Interno	Carlos Arturo Botero
Coordinador Mesa	Samuel Ospina Marín
Secretario Técnico	Gustavo López

Invitados	
Oficina De Planeación	William Orlando Marulanda
Jardín Botánico	Natalia E. Ospina
Comité Central De Extensión	Martha Cecilia Usme
Comité Central De Extensión	Héctor Hernando Quintero
Facultad De Educación: Depto. De Sicipedagogía	Geoffrin Ninoska Gallego

### Equipo Humano Mesa Temática Desarrollo Institucional

Instancia de Representación	Representante
Coordinador Mesa Temática Institucional	Dr. Fernando Noreña Jaramillo
Sindicato de profesores	Alcibiades Mejía Piedrahita
Facultad de Ingeniería Mecánica	Carlos Alberto Orozco Hincapié
Oficina de Planeación (Administrativos)	Carlos Arturo Caro Isaza
Representante de los Ciudadanos	Carlos Holmes Arcila G.
Oficina de Calidad	Diana Milena Aristizábal
División de Sistemas	Diana Patricia Jurado Ramírez
Centro de Registro y Control Académico.	Diego Osorio Jaramillo
Vicerrectoría Administrativa	Fernando Noreña Jaramillo
Facultad de Ciencias de la Salud	Germán Alberto Moreno Gómez
Facultad de Ingenierías	Gilberto Vargas Cano
División de Personal	Gloria Inés Román Soto
Bienestar Universitario	Gloria Lucía López Velásquez
Facultad de Ingenierías	Gustavo Andrés Betancur Orozco
Empresario	Gustavo Bustos Villegas
Almacén General	Jaime Zárate Arias
División Financiera	Jairo Narváez Martínez
Facultad de Ciencias Ambientales	Jorge Augusto Montoya Arango
Jardín Botánico	Jorge Hugo Garcia Sierra
Facultad de Ciencias Básicas	José Gerardo Cardona Toro
Facultad de Bellas Artes y Humanidades	Juan Humberto Gallego Ramírez
Representante de los estudiantes	Luisa Fernanda Arenas C.
División de Servicios	Luz Dary Osorio Quintero
Biblioteca	Margarita Fajardo Torres
Facultad de Educación	Martha Lucía Izquierdo Barrera
Sindicato de Profesores	Miguel Antonio Álvarez Álvarez
Facultad de Ciencias de la Educación.	Myriam Ruiz Tibaná
Centro de Recursos Informáticos y educativos.	Oswaldo Agudelo González
Facultad de Tecnologías	Reinaldo Marín Betancourt
Asociación de Madres y Padres de Familia	Rubiel Antonio Arango Guarín
Oficina de Control Interno	Sandra Yamile Calvo
Oficina de Planeación	Victoria Luisa Aristizabal M.
Oficina de Planeación	Viviana Lucia Barney Palacín
Facultad de Ingeniería Industrial	Wilson Arenas Valencia

## Equipo Humano Mesa Temática Bienestar Institucional

INSTANCIA DE REPRESENTACIÓN	REPRESENTANTE
Coordinador mesa temática institucional	Dr. Fernando Noreña Jaramillo
Sindicato Profesores	Alexander Díaz Arias
Facultad Ingenierías	Alexander Molina Cabrera
Facultad ingeniería Mecánica	Antonio Bustamante Manrique
Representante de los Ciudadanos	Carlos Alfredo Crosthwaite
División de Sistemas	Diana Patricia Jurado Ramírez
Bienestar Universitario	Diego Jaramillo Giraldo
Centro de Registro y Control Académico	Diego Osorio Jaramillo
Universidad del Quindío	Dolly Rivera Chavez
Universidad Católica Popular del Risaralda	Fabián Morales Quiceno
Vicerrectoría Administrativa	Fernando Noreña Jaramillo
Comité Bienestar	Germán Toro Z
División de Personal	Gloria Inés Román Soto
Bienestar Universitario	Gloria Lucía López Velásquez
Facultad Ciencias Ambientales	Hugo López Martínez
	Jaime Andrés Pérez T
Facultad Bellas Artes y Humanidades	Jairo Guevara Parra
Facultad de Ciencias de la Educación	Jesús E Blandón D
Facultad Ciencias Ambientales	Jhon Jairo Ocampo Cardona
Facultad de Ingeniería Industrial	Juan Fernando López
Representante de los estudiantes	Julián Andrés Henao
Representante de los estudiantes	Leidy Yulieth Montoya
Facultad de Ingeniería Industrial	Leonel Arias Montoya
Bienestar Universitario	Luis Alberto Rojas Franco
Bienestar Universitario	Luis Alfonso Ospina P
Facultad de Ciencias Básicas	Luis Fernando Álvarez V
Bienestar Universitario	Luz Amparo Orozco A
División de Servicios	Luz Dary Osorio Quintero
Facultad de Ingenierías	Luz Stella Valencia Ayala
Empresario	Luzvian Saray Rubio
Facultad de Ciencias de la Educación	Maicol Mauricio Ruiz Morales
Facultad de Ciencias de la Salud	Margarita M <sup>a</sup> Cano Echeverri
Bienestar Universitario	Marta Lucía Villabona B
Bienestar Universitario	Myriam Lucía Tamayo
Asociación de Jubilados	Oscar Manuel Patiño
Vicarial Pastoral Diócesis de Pereira (Invitado)	Padre León Trejos Ramírez
Capellanía UTP (Invitado)	Padre Nelson Giraldo Mejía
Facultad de Tecnologías	Pompilio Tabares Espinosa
Jardín Botánico	Robinson Quintana
Sindicato de Profesores	Sonia Valencia Yepes
Facultad de Ciencias Ambientales	Tito Morales Pinzón

## Equipo Humano Mesa Temática Impacto Regional

INSTANCIA DE REPRESENTACIÓN	REPRESENTANTE
<b>Coordinador Mesa Temática Impacto Regional</b>	Oscar Arango Gaviria
<b>Facilitador</b>	Dennis Rengifo Triana
<b>Secretario Técnico</b>	Jorge Iván Ballesteros Toro
<b>Docente</b>	Andrés Escobar Mejía
<b>Representante de los egresados</b>	Beatriz Arismendi R.
<b>Docente</b>	Carlos Augusto Buritica
<b>Representante Asociación de Padres y Madres de Familia</b>	Cecilio Gaitán Ocampo
<b>Gerente Proyectos Empresariales S.A.</b>	Cesar Castillo Ramírez
<b>Director Escuela de Tecnología Industrial</b>	Conrado Escobar Z.
<b>Docente Facultad de Ciencias Ambientales</b>	Diego Mauricio Zuluaga
<b>Representante de los estudiantes</b>	Ernesto Galeano
<b>Docente</b>	Francisco Javier Osorio
<b>Docente</b>	Gerardo Tamayo Buitrago
<b>Docente</b>	Germán Correa
<b>Empleada Sintraunicol</b>	Gloria Ensueño Restrepo
<b>Ing. Civil. Esp. En Gerencia de Pys. Of. Planeación UTP</b>	Gloria Grajales López
<b>Docente Facultad de Ciencias del Deporte y la Recreación</b>	Gustavo Adolfo Moreno
<b>Docente</b>	Héctor Fabio Quintero Rianza
<b>Docente Facultad de Ciencias de la Educación</b>	Héctor Hernando Quintero
<b>Coordinador</b>	José Carlos Moreno
<b>Docente Escuela de Tecnología Química</b>	José Hipolito Izasa M.
<b>Docente Facultad de Ingeniería Industrial</b>	Juan Carlos Castaño B.
<b>Estudiante</b>	Juliana Agudelo Villada
<b>Docente Facultad de Ciencias Ambientales</b>	León Felipe Cubillos
<b>Docente Facultad de Tecnología Industrial UTP</b>	Luis José Rueda Plata
<b>Docente Facultad de Ingeniería Industrial</b>	María Esperanza López
<b>Ciudadana Barrio El Bosque</b>	Maria Teresa Valencia García
<b>Representante de los Egresados</b>	Marino Alzate Salazar
<b>Docente Facultad de Ciencias Básicas</b>	Milton Medina
<b>Consultor Alma Mater – UTP</b>	Oscar González
<b>Docente Facultad de Ciencias de la Salud</b>	Rafael Alarcón
<b>Consultora Alma Mater – UTP</b>	Rosalba Rey Rodríguez
<b>Socio Conacon</b>	Samuel Eduardo Salazar
<b>Decano Facultad de Ciencias Ambientales</b>	Samuel Guzmán López
<b>Coordinadora Programa Educación Jardín Botánico</b>	Tatiana Londoño O.
<b>Docente</b>	William Rendón Jiménez
<b>Docente</b>	Yamal Mustafá Iza

## Equipo Humano Mesa Temática Alianzas Estratégicas

Talento Humano de la Universidad como facilitadores del proceso de construcción colectiva	
Coordinador Mesa Temática	Ing. Carlos Arturo Caro Isaza
Secretario Técnico de la Mesa Temática	José Emilio Pacheco Homez
Facilitadora de la Mesa Temática	Ing. Andrea del Pilar Cortes Váquiro
Instancia de Representación	Participante
Sindicato de la Universidad Tecnológica: SINTRAUNICOL	Oscar Eduardo Ospina Meneses
Sindicato de la Universidad Tecnológica: ASPU	Fabio Cardona Muñoz
AJUTEP	José Libero Carvajal
Facultad Ingenierías Eléctrica, electrónica, física y ciencias de la computación	Carlos Meneses Escobar
Facultad Ingenierías Eléctrica, electrónica, física y ciencias de la computación	Mauricio Granada E.
Facultad de Ciencias de la Salud	José Reiner Rivera Ramírez
Facultad de Ciencias de la Salud	Jorge Machado Alba
Facultad de Ciencias Básicas	Hoover Orozco Gallego
Facultad de Ciencias Básicas	Beatriz Cruz Muñoz
Facultad de Ingeniería Mecánica	Luis Carlos Ríos Quiroga
Facultad de Ingeniería Mecánica	Giovanni Torres Charry
Facultad de Bellas Artes y Humanidades	Rubén Darío Gutiérrez
Facultad de Bellas Artes y Humanidades	Lucas Fabián Molano Torres
Facultad de Ciencias de la Educación	José Francisco Amador
Facultad de Ciencias de la Educación	Fernando Romero Loaiza
Facultad de Ingeniería Industrial	Pedro Daniel Medina Varela
Facultad de Ingeniería Industrial	Eduardo Arturo Cruz Trejos
Facultad de Administración del Medio Ambiente	Jhonnier Guerrero Erazo
Facultad de Administración del Medio Ambiente	Carlos Eduardo López
Facultad de Tecnologías	Ernesto Baena Marulanda
Facultad de Tecnologías	Gloria Edith Guerrero
Facultad de Tecnologías	John Jairo Sánchez C.
Área Administrativa	Ricardo Agudelo
Área Administrativa	Carlos Fernando Castaño Montoya
Biblioteca Jorge Roa Martínez	Gustavo Adolfo Cárdenas
Jardín Botánico	Carlos Fabián Jaramillo
Egresados de la Universidad Tecnológica	María Consuelo Miranda Arias
Estudiante de la Universidad Tecnológica	María Rosa Castellanos Cardona
Estudiante de la Universidad Tecnológica	Manuel Simisterra
Ciudadano	Guillermo Gamba
Empresario	Mario Cuervo
Entidades externas a la Universidad	John Jaime Jiménez Sepúlveda Cámara de Comercio de Dosquebradas

Entidades externas a la Universidad	Julio Cesar Mejia Hincapie ACIEM
Asociación de Padres y Madres de Familia de la Universidad Tecnológica	Hernan Rodriguez S. Alba Osorio
Minorías Étnicas	Rodrigo Tabasco

### Equipo Humano Mesa Temática Internacionalización de la Educación

Talento Humano de la Universidad como facilitadores del proceso de construcción colectiva	
Coordinadora Mesa Temática	Maria Margarita Lombana M.
Secretario Técnico de la Mesa Temática	Julián Andrés Valencia Quintero
Facilitadora de la Mesa Temática	Esperanza López Duque
INSTANCIA DE REPRESENTACIÓN	REPRESENTANTE
Asociación Sindical de Profesores Universitarios (ASPU)	Vicente Honorio Cediel Collazos
Representante de los jubilados (AJUTEP)	José Oliverio Ramírez
Representante de los Padres de familia. (Asopadres y Madres de Familia)	Julio cesar Montero Rendón
Representante de los Estudiantes	Álvaro Andrés Quiroga Giraldo
Representante de los Estudiantes	Natalia córdoba
Representante de los egresados	Julio Cesar Jaramillo R
Representante administrativos	Martha lucía Villabona Bayona
Representante administrativos	Jorge Alberto Lozano
Directora oficina de relaciones internacionales Universidad del Quindío	Diana Carolina Puerto
Corporación Mixta Gestionar	Álvaro Daniel García
Promoción y desarrollo Cámara de Comercio de Pereira	Lina Álvarez
Programa de Internacionalización Municipio de Pereira	Johann Hernández Gutiérrez
Facultad de Ingeniería Industrial	Maria Mónica Arango Zapata
Facultad de Ingeniería Industrial	Tito Duarte
Facultad de Ingeniería Industrial	Ramón Elías Jiménez Arias
Facultad de Ciencias Ambientales	Diego Aguirre
Facultad de Ciencias Ambientales	Alexander Feijoo Martínez
Facultad de Ciencias de la Educación	Gonzaga Castro Arboleda
Facultad de Ciencias de la Educación	Miguel Ángel Mendoza Gómez
Facultad de Ciencias de la Salud	Dr. Claret Jaramillo
Facultad de Ciencias de la Salud	Dr. Humberto Mejía Nieto.
Facultad de Ingenierías	Ing. Alberto Ocampo
Facultad de Ingenierías	Ing. Ricardo Moreno La verde
Facultad de Ingeniería Mecánica	Álvaro Hernán Restrepo V
Facultad de Ingeniería Mecánica	Alberto Zapata Meneses
Facultad de Bellas Artes y Humanidades	Katya Ximena Bonilla Rojas
Facultad de Bellas Artes y Humanidades	Maria Clemencia González
Facultad de Ciencias Básicas	Felio Andrés Pérez Timaná
Facultad de Ciencias Básicas	Hernán José Serrano López

Ciencias Básicas	José Gómez Espíndola (suplente)
Facultad de Tecnologías	Luz Ángela Veloza C
Facultad de Tecnologías	Héctor Álvaro González B.

**Equipo humano Mesa Temática Cobertura con Calidad en Formación de Pregrado y Postgrado**

<b>Instancia de representación</b>	<b>Representante</b>
Coordinación Institucional	ING. José Germán López Quintero
Facultad de ingeniería industrial, coordinador institucional suplente	ING. Wilson Arenas Valencia
Vicerrectoría académica - experto	DR. Geudiel Antonio Peláez Arias
Facultad de Ingeniería Industrial - facilitadora	DRA. Luz Stella Restrepo Ferro
Vicerrectoría Académica - secretaria técnica	SRA. Maria Virginia Rodas Narváez
Vicerrectoría Académica - secretaria técnica	SRA. Lina Isabel Velásquez Mejía
Centro de Registro y control Académico - Administrativo	DR. Diego Osorio Jaramillo
Oficina de Planeación - Administrativo	ING. Mauricio Barrera Rebellón
Univirtual - Administrativo	DRA. Martha Isabel Tobón Lindo
Asociación de Jubilados	SR. Oscar Manuel Patiño
ASPU Risaralda	Profesor Gonzalo Arango Jiménez
Bienestar Universitario - Representante SINTRAUNICOL Pereira	SR. Orlando de Jesús castro cardona
Asociación de madres y Padres de Familia UTP	SR. José Hugo Bonilla
Facultad de ciencias básicas	Profesor Pedro Pablo Cárdenas Alzate
Facultad de ciencias básicas	Profesor Jhon Jairo león Salazar
Facultad de Ciencias de la educación	Profesor Luís Enrique Tabares Idárraga
Facultad de Ciencias de la Educación	Profesora Olga lucía Bedoya
Facultad de Ciencias de la Salud	DR. Jesus Herney Moreno Rojas
Facultad de Ciencias de la Salud	Profesor Bernardo Arango Mercado
Facultad de Bellas Artes y Humanidades	Profesor Carlos Alberto Carvajal Correa
Facultad de Bellas Artes y Humanidades	Profesor Felipe Martínez Quintero
Facultad de Ciencias Ambientales	Profesor Juan Carlos Camargo García
Facultad de Ciencias Ambientales	Profesor Juan Mauricio Castaño Rojas
Facultad de Ingeniería Industrial	Profesor Carlos Alberto Acevedo Lozada
Facultad de Ingeniería Mecánica	ING. Gabriel Calle Trujillo
Facultad de Ingeniería Mecánica	Profesor Ramón Andrés Valencia Martínez
Programa de Ingeniería Eléctrica, Electrónica, Física y Ciencias de la Computación	ING. Julio César Chavarro Porras
Programa de Ingeniería Eléctrica, Electrónica,	ING. Alberto Ocampo Valencia

<b>Física y Ciencias de la Computación</b>	
<b>Facultad de Tecnología</b>	Profesor Jhon Jairo Sánchez Castro
<b>Facultad de Tecnología</b>	Profesor Conrado Gabriel Escobar Zuluaga
<b>Instituto de Lenguas Extranjeras</b>	Profesora Maria Clemencia González Gutiérrez
<b>Representante de los egresados-Programa de Ingeniería Industrial</b>	ING. Luz María Ospina Gutiérrez
<b>Ciudadano</b>	DR. Bernardo Mesa Mejía
<b>Representantes Entidades Externas a la UTP - Vicerrector Académico FUA</b>	DR. Uriel Giraldo Gallón
<b>Representantes Entidades Externas a la UTP- Rector Instituto Técnico Superior</b>	DR. Álvaro Restrepo Mesa
<b>Director servicios educativos- Secretaría de Educación Departamental</b>	DR. Luís Aníbal Ladino
<b>Subsecretario de Educación Municipal de Pereira</b>	DR. Jorge Iván Arango Durán
<b>Director Organismo Certificador de productos UTP</b>	ING. Carlos Alberto Buriticá Noreña
<b>Representante Estudiantil</b>	Est. Carlos Andrés Mafla García
<b>Representante Estudiantil</b>	Est. Carlos Alberto Pulgarín Rengifo
<b>Facultad de Bellas Artes e Idiomas</b>	Dra. Claudia Mónica Londoño Villada

### Equipo Humano Comisión para la Prospectiva Institucional

Dr. Felipe Vega González
Dr. Carlos Arturo Franco Restrepo
Ing. Sandra Yamile Calvo Cataño

### Equipo Humano Comisión para la Prospectiva Legislativa

Dr. Jorge Eduardo Calle Trujillo
Dr. Carlos Alfonso Zuluaga Arango
Dra. Gloria Inés Román Soto
Dra. Maria Teresa Vélez Ángel
Dra. Luz Adriana Henao Castaño
Dr. Diego Osorio Jaramillo
Dr. Juan Cajigas Santacruz
Dr. Guillermo Anibal Gartner Tobon
Dr. César Valencia Solanilla

OFICINA DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

<p>Carlos Arturo Caro Isaza Jefe Oficina de Planeación</p> <p>Liliana Bedoya Betancourth Auxiliar Administrativa</p>	
<p>Andrea del Pilar Cortés Váquiro Coordinadora Administración del Plan de Desarrollo y Gestión del Desarrollo Institucional</p> <p>Julián Andrés Valencia Quintero Administrador del Medio Ambiente</p> <p>Ángela María Zuluaga Ocampo Comunicadora Social y Periodista</p> <p>Daniel Leonardo Perdomo Gamboa Banco de Proyectos UTP</p> <p>María Derly Ramírez Maya Coordinación Gestión de Proyectos de Inversión</p> <p>Viviana Lucía Barney Palacín Coordinadora Administración de la Información Estratégica</p> <p>John Edwin Trujillo Villamil Tecnólogo en Sistemas</p> <p>Juan Carlos Díaz Calvo Ingeniero de Sistemas</p>	<p>Mauricio Barrera Rebellón Coordinador Planeación Académica</p> <p>Victoria Luisa Aristizábal Marín Coordinadora Planeación y Desarrollo de la Planta Física</p> <p>Gloria Grajales López Ingeniera Civil</p> <p>Alba Luz Ramírez Giraldo Arquitecta</p> <p>José Emilio Pacheco Hómez Técnico administrativo - Dibujante</p> <p>César Augusto Cortés Garzón Ingeniero Electricista</p> <p>Mauricio Díaz Hernandez Economista</p>

### Por que pensarnos como sistema?

- Para comprendernos integralmente y potenciar nuestra participación dentro del engranaje institucional

### Por que trabajar por procesos?

- Es una política de desarrollo institucional.
- Nos invita a analizar nuestra misión, no solo las acciones que realizamos
- Nos compromete a conocer nuestra importancia dentro de la organización.
- Agiliza y ayuda a implementar nuestro plan de mejora continuo.

### A que apuntamos con esta redimensión de Bienestar Universitario?

- A comprender el significado y sentido de la política de universidad saludable
- A cumplir con dos de los objetivos estratégicos del plan de desarrollo 2008-2010:

#### 1.-Calidad, autorregulación y pertinencia

#### 2.-Modernización y reorientación académica, administrativa y financiera

- A fortalecer el posicionamiento del Bienestar Universitario, desde la política universidad saludable.



Universidad  
Pontificia  
Bolivariana

## Presentación Institucional

# BIENESTAR UNIVERSITARIO UPB

Mons. Carlos Luque Aguilera

*Trabajamos por el “Bien ser”,  
“Bien hacer” y el “Bien estar”.*

## Bienestar Universitario

- No es un lugar, ni tampoco una estructura orgánica.
- Es el trabajo de toda la comunidad universitaria por lograr una universidad saludable, fortaleciendo el proyecto común de la formación integral para todos.
- Lo anterior contribuye para que la UPB se proyecte al medio como:
  - Institución católica*
  - Con excelencia educativa*
  - Formando integralmente*
  - Con liderazgo ético, científico, empresarial y social*



La Vicerrectoría Pastoral, tiene como objetivo: ***Anunciar a Jesucristo en el campo de la ciencia, la cultura y la promoción integral del hombre, buscando que la comunidad universitaria lo conozca, lo siga, lo viva y lo celebre.*** Para cumplir con esta misión de evangelización y promoción integral de la persona humana la Vicerrectoría desarrolla dos claros procesos: ***la Formación integral desde la pastoral y desde bienestar universitario.***



Universidad  
Pontificia  
Bolivariana

## BIENESTAR UNIVERSITARIO

La Vicerrectoría Pastoral que como estructura orgánica promueve la identidad institucional, la formación y promoción humana integral, deposita en el ***Bienestar Universitario*** la tarea integradora y sistémica de *trabajar* día a día por la ***promoción humana para el desarrollo integral***

La política institucional de Bienestar en la UPB es denominada **UNIVERSIDAD SALUDABLE:**

La universidad deposita en la Dirección de Bienestar Universitario la tarea integradora de trabajar día a día por **la promoción humana para el desarrollo integral**, en tres grandes ejes:

**El bien ser :** Contribuimos al mejoramiento de una **Universidad Saludable** comprometida con su identidad, el conocimiento y vivencia de la misión y de sus valores. La cohesión interna, el buen clima organizacional y la identidad misional de todos los miembros de la comunidad universitaria, aseguran permanencia, impacto, sostenibilidad y posicionamiento institucional.

**El bien estar :** nos sentimos corresponsables como **Universidad Saludable** en el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria, desde todas las dimensiones del ser humano.

**El bien hacer:** Nuestro compromiso como **Universidad Saludable** es proyectarnos al medio reafirmando el compromiso e identidad de la comunidad universitaria que desde la proyección educativa y solidaria fomenta la transformación social y humana.



## FUNDAMENTOS DE LA POLITICA DE UNIVERSIDAD SALUDABLE

*Los fundamentos de la Política de Universidad Saludable que administra Bienestar Universitario son:*

- **Formación integral:** El acompañamiento a través de programas y servicios que fortalezcan el nivel de desarrollo humano integral.
- **Mejor calidad de vida :** buscando el bienestar personal y social de toda la comunidad universitaria.
- **Consolidación de la comunidad universitaria:** el desarrollo de relaciones adecuadas para el clima y el ambiente universitario .[\[1\]](#)

[\[1\]](#) Cfr. Políticas Nacionales de Bienestar Universitario. ASCUN. Pág. 27-29

## FUNDAMENTO LEGAL

Nos remitimos a las formulaciones legales que norman la educación superior en Colombia, para decir que las acciones de Bienestar Universitario se consideran como actividades para fortalecer el desarrollo integral.[1]

[1] Ley 30 de 1992. Artículo 118

Bienestar Universitario es un eje transversal de la vida universitaria. Todas las actividades de la misma deben tener en cuenta las condiciones de bienestar de las personas y la promoción de su desarrollo. El Bienestar debe estar presente en todos los momentos e instancias de la vida universitaria.[2]

[2] Cfr. Políticas Nacionales de Bienestar Universitario. ASCUN. Pág. 36

# VICERRECTORÍA PASTORAL

## DIRECCIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

### PROCESOS DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

#### BIEN SER

Identidad y clima organizacional



1. Integración a la vida universitaria

2. Integración a la vida laboral

3. Identidad institucional

#### BIEN HACER

Proyección Social



1. Gestión Cultural

2. Proyección Solidaria

3. Voluntariado UPB

#### BIEN ESTAR

Cuidado integral



1. Atención primaria en salud

2. Prevención y promoción integral

3. Deportes

### SUBPROCESOS

## BIEN SER

IDENTIDAD Y CLIMA ORGANIZACIONAL

### 1. Integración a la vida universitaria

- Inducción a estudiantes.
- Acompañamiento integral al perfil profesional del estudiante.
- Promoción y asistencia a la Familia UPB.

### 2. Integración a la vida laboral

- Incentivos al empleado UPB
- Promoción y prevención
- Desarrollo del empleado

### 3. Identidad institucional

- Relación entes estamentarios
- Control y evaluación de ferias y eventos institucionales
- Desarrollo del campus
- Tienda UPB

## BIEN HACER

PROYECCION SOCIAL

### 1. Gestión Cultural

- Formación cultural y artística
- Proyección artística
- Certámenes y concursos

### 2. Proyección Solidaria

#### FUNDACION SOLIDARIA UPB

- Programa integral de becas estudiantes UPB
- Jornadas integrales de Bienestar Social
- Asistencia alimentaria
- ITEA UPB

### 3. Voluntariado UPB

#### COMITÉ DE VOLUNTARIADO UPB

- Definición de políticas
- Creación de instructivo
- Afilación de programas
- Campos de acción definidos

## BIEN ESTAR

CUIDADO INTEGRAL

### 1. Atención primaria en salud

- medicina
- Salud oral
- Salud ocupacional

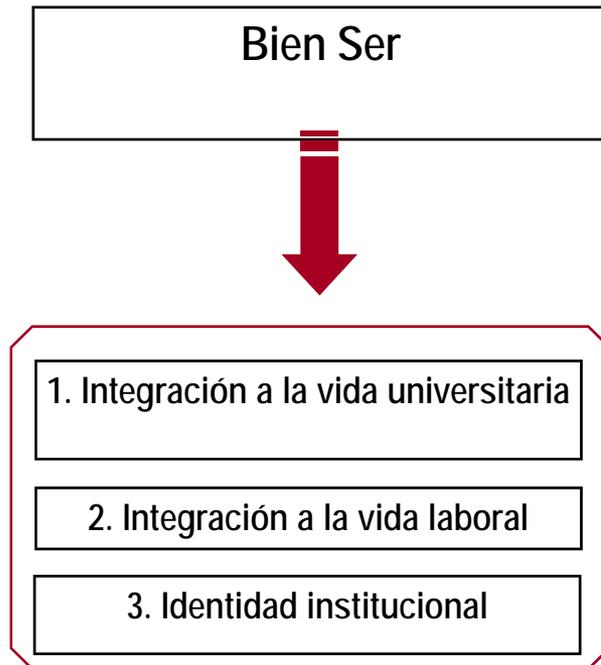
### 2. Prevención y promoción integral

- asesoría individual, grupal y familiar
- Autocuidado

### 3. Deportes

- Escenarios deportivos
- Gimnasio
- Eventos de promoción deportiva
- Extensión y formación deportes

## 1. BIEN SER – identidad y Clima organizacional



### 1. Integración a la vida universitaria

- Inducción a estudiantes.
- Acompañamiento integral al perfil profesional del estudiante.
- Promoción y asistencia a la Familia UPB.

### 2. Integración a la vida laboral

- Incentivos al empleado UPB
- Promoción y prevención
- Desarrollo del empleado

### 3. Identidad institucional

- Relación entes estamentarios
- Control y evaluación de ferias y eventos institucionales
- Desarrollo del campus
- Tienda UPB

SUBPROCESO	PROGRAMA	ACCIONES/PROYECTOS
1. Integración a la vida universitaria	Inducción a estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Inducción por programas</li> <li>➤ Tutorías UPB (interdisciplinario con Vicerrectoría Académica)</li> </ul>
	Acompañamiento integral al perfil profesional del estudiante	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Acompañamiento a estudiantes foráneos y extranjeros.</li> <li>➤ Evaluación de competencias y acompañamiento a estudiantes de primer semestre.</li> </ul>
	Promoción y asistencia a la Familia UPB	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Acompañamiento espiritual interdisciplinario Capellanía UPB</li> <li>➤ Encuentro de familias UPB.</li> <li>➤ Orientación temática a padres de familia.</li> </ul>

## BIENES SER – identidad y Clima organizacional

SUBPROCESO	PROGRAMA	ACCIONES/PROYECTOS
2. Integración a la vida laboral	Incentivos al empleado UPB	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ CD 206 para docentes (formación profesional docente)</li> <li>➤ Acuerdo CD para administrativos (propuesta)</li> <li>➤ Auxilios a empleados</li> <li>➤ Reconocimientos</li> </ul>
	Promoción y prevención	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Relas (Retiro Laboral Satisfactorio)</li> <li>➤ Actividades psicopedagógicas</li> <li>➤ Actividades de autocuidado</li> </ul>
	Desarrollo del empleado UPB	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Inducción y reinducción</li> <li>➤ Cualificación y capacitación</li> <li>➤ Actualización</li> <li>➤ Seminario de formación permanente: CBU.</li> </ul>

## BIENES SER – identidad y Clima organizacional

SUBPROCESO	PROGRAMA	ACCIONES/PROYECTOS
3. Identidad institucional	Relación con los entes estamentarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Inducción de representantes Estudiantiles, Docentes y egresados.(vinculación)</li> <li>➤ Relación con los jubilados</li> <li>➤ Relación con los egresados</li> </ul>
	Control y evaluación de ferias y eventos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Acciones de control y promoción</li> <li>➤ Evaluación de impacto y pertinencia</li> <li>➤ Coordinación de las ferias y eventos institucionales</li> </ul>
	Desarrollo del campus	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ levantamiento de escenarios y necesidades de la comunidad universitaria respecto al campus.</li> </ul>
	Tienda UPB	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Evaluación de impacto</li> <li>➤ Promoción de imagen institucional</li> </ul>

## 2. BIEN HACER: Proyección social

BIEN HACER



1. Gestión Cultural

2. Proyección Solidaria

3. Voluntariado UPB

1. Gestión Cultural

- Formación cultural y artística
- Proyección artística
- Certámenes y concursos

2. Proyección Solidaria

FUNDACION SOLIDARIA UPB

- Programa integral de becas estudiantes UPB
- Jornadas integrales de Bienestar Social
- Asistencia alimentaria
- ITEA UPB

3. Voluntariado UPB

COMITÉ DE VOLUNTARIADO UPB

- Definición de políticas
- Creación de instructivo
- Afiliación de programas
- Campos de acción definidos

## BIEN HACER: Proyección social

SUBPROCESO	PROGRAMA	ACCIONES/PROYECTOS
1. Gestión Cultural	Formación cultural y artística	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Talleres artísticos</li> <li>➤ Talleres literarios</li> <li>➤ Cineclubes</li> <li>➤ otros</li> </ul>
	Proyección artística	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Coral UPB</li> <li>➤ Grupo "AZÚL CRIZÁLIDA TEATRO"</li> <li>➤ Grupo de Danzas Folklórica y Contemporáneo</li> <li>➤ Grupo Instrumental</li> <li>➤ Grupo de Percusión</li> </ul>
	Certámenes y concursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Exposiciones mensuales de arte</li> <li>➤ La Guaca.</li> <li>➤ Festival del libro y la palabra.</li> <li>➤ Salón de arte fotográfico.</li> <li>➤ concurso hispanoamericano de ensayo "RENE URIBE FERRER".</li> <li>➤ Tertulias y conversatorios.</li> </ul>

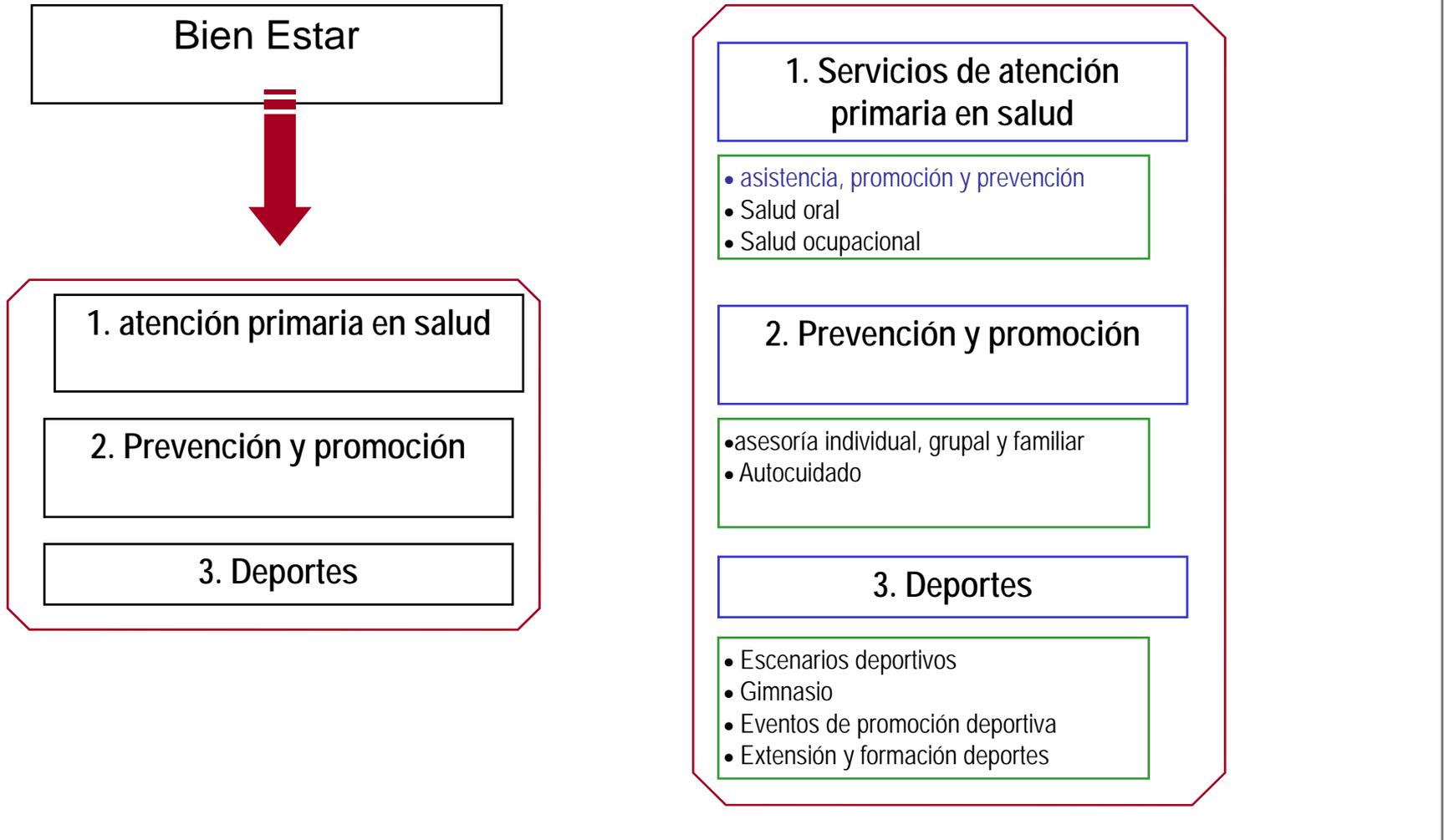
## BIEN HACER: Proyección social

SUBPROCESO	PROGRAMA	ACCIONES/PROYECTOS
<b>2. Proyección Solidaria</b>  <b>FUNDACIÓN SOLIDARIA UPB</b>	Programa integral de becas estudiantes UPB	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Articulación del programa de becas de la UPB.</li> <li>➤ Política de becas</li> <li>➤ Comité de becas</li> </ul>
	Jornadas integrales de Bienestar Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cronograma de las jornadas de asistencia en el año</li> <li>➤ Segmentación de público objetivo</li> <li>➤ Evaluación de impacto</li> </ul>
	Asistencia alimentaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Plan de ayuda alimentaria a estudiantes</li> <li>➤ Plan de ayuda alimentaria a empleados</li> </ul>
	ITEA UPB	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Educación técnica Profesional</li> </ul>

## BIEN HACER: Proyección social

SUBPROCESO	PROGRAMA	ACCIONES/PROYECTOS
<p>3. Voluntariado UPB</p>	<p><b>Actores vinculantes:</b> Grupo interdisciplinario compuesto por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Red de líderes</li> <li>• Vicerrectoría académica: tutorías UPB.</li> <li>• Relaciones internacionales</li> <li>• Egresados</li> <li>• Para promover <b>voluntariado académico y un voluntariado social.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Definición de políticas</li> <li>➤ Creación de instructivo</li> <li>➤ Afiliación de programas</li> <li>➤ Definir campos de acción</li> </ul>

## 3. BIEN ESTAR - Cuidado de sí



Bien Estar – Cuidado sí

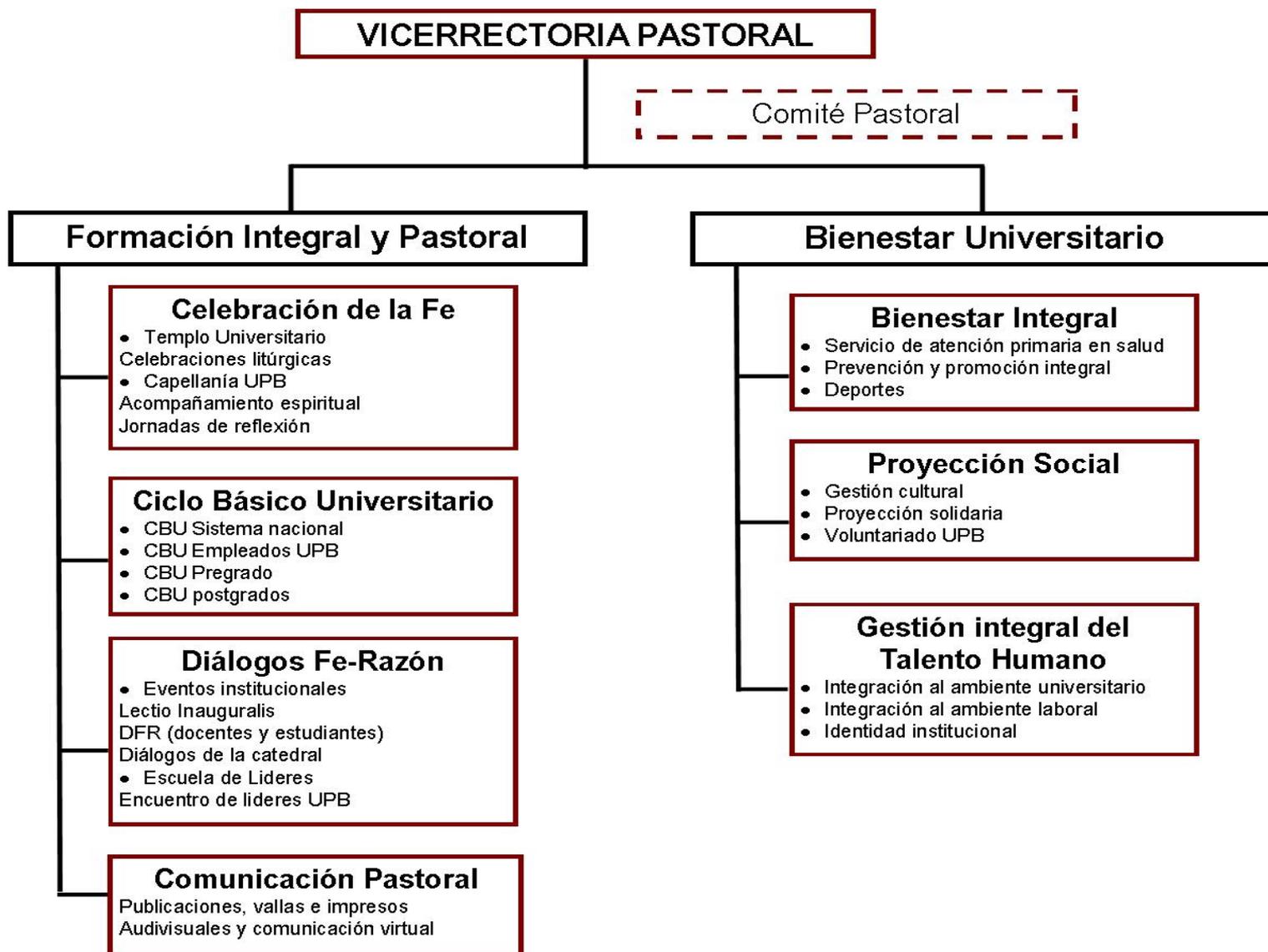
SUBPROCESO	PROGRAMA	ACCIONES/PROYECTOS
1. Servicios de atención primaria en salud	Servicios asistenciales Servicio medico Salud oral	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Consulta médica, odontológica y psicológica prioritaria</li> <li>➤ Primeros Auxilios y atención de enfermería</li> </ul> OTROS: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Consulta médica y odontológica general.</li> <li>&gt; Procedimientos odontológicos no cubiertos por el POS.</li> <li>➤ Atención especializada en odontología</li> </ul>
	Salud ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dotación de elementos de protección personal</li> <li>➤ Evaluación de puestos de trabajo</li> <li>➤ Identificación, valoración y control de riesgos ocupacionales</li> <li>➤ Coordinación de la brigada de seguridad</li> <li>➤ Gestión del plan de emergencia institucional</li> </ul>

**Bien Estar – Cuidado sí**

SUBPROCESO	PROGRAMA	ACCIONES/PROYECTOS
2.Prevencción y promoción integral	Asesoría individual, grupal y familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Acompañamiento al desarrollo cognitivo</li> <li>➤ Educación para la convivencia.</li> <li>➤ Crecimiento y desarrollo psicológico y afectivo.</li> </ul> <p>Bienestar diagnostica.</p> <p>El seguimiento se hará de manera interdisciplinaria con el Centro de Familia, el Centro de Atención Psicológica y al Clínica Universitaria Bolivariana.</p>
	<p><b>Autocuidado</b> Promoción y prevención</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Actividades psicopedagógicas</li> <li>➤ Actividades sociopedagógicas</li> <li>➤ Higiene oral</li> <li>➤ Actividades de autocuidado</li> <li>➤ Prevención de adicciones</li> </ul>

## Bien Estar – Cuidado sí

SUBPROCESO	PROGRAMA	ACCIONES/PROYECTOS
3. Deportes	Escenarios deportivos	➤ Gestión de los escenarios deportivos
	Gimnasio	➤ Actividad física y salud
	Promoción deportiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Eventos internos</li> <li>➤ Participación externa</li> <li>➤ Grupos lúdico-ecológicos</li> <li>➤ Préstamo de implementos deportivos</li> <li>➤ Estímulo al mérito deportivo</li> </ul>
	Extensión y formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Semilleros deportivos</li> <li>➤ Cursos de formación deportiva</li> <li>➤ Currículo integrado: Deportes</li> <li>➤ Juego limpio</li> <li>➤ Formación en valores</li> </ul>



- ***-Gestión por procesos***
- ***-Realizar una articulación con las Escuelas de los programas y servicios establecidos en los procesos de Bienestar Universitario.***
- ***-Posicionar el bienestar universitario de la UPB, como unidad de apoyo de la Vicerrectoría de Pastoral con dos fines:***
- ***A) la identidad con lo misional: Una forma de medir la evangelización de la cultura está en los programas y servicios que ejecuta Bienestar Universitario.***
- ***B) Fortalecer el proyecto interdisciplinario de formación integral .***
- ***-Crear el Comité Nacional de Bienestar Universitario, para fortalecer la misión institucional, acompañar y evaluar las políticas del sistema nacional UPB, concernientes al Bienestar Universitario.***

## *Académico y Operativos:*

### *Académicos:*

- ***Fomentar la investigación aplicada en los escenarios que ofrece Bienestar Universitario.***
- ***Operativos:***
- ***Ubicar a Bienestar en la Universidad orientada por procesos***
- ***Aumentar el posicionamiento y aprovechamiento de los programas que ofrece el centro de Bienestar Universitario.***
- ***Fortalecer el dialogo y la puesta a punto del currículo integrado, a través de la coordinación de la integralidad curricular.***
- ***Levantamiento de escenarios sobre el bienestar integral, la proyección social y la gestión integral del talento humano, para aplicar planes de mejora en el impacto.***

### ***Proyección al medio:***

- **Bienestar universitario no es un lugar, ni tampoco una estructura orgánica.**
- **Es el trabajo de toda la comunidad universitaria por lograr una universidad saludable, fortaleciendo el proyecto común de la formación integral para todos.**
- **Lo anterior nos proyecta al medio como:**

***Institución católica***

***Con excelencia educativa***

***Formando integralmente***

***Con liderazgo ético, científico, empresarial y social***

# Documentos Jurídicos

## Normas Jurídicas Universitarias

---

### CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO ACUERDO SUPERIOR 173

13 de julio de 2000

Por el cual se expide el Sistema de Bienestar Universitario de la Universidad de Antioquia.

**EL CONSEJO SUPERIOR UNIVERSITARIO**, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las establecidas en el literal b del artículo 33, en el artículo 38, y en el Título Séptimo del [Estatuto General de la Universidad](#),

#### ACUERDA

**Artículo 1.** Expedir el Sistema de Bienestar Universitario en los términos del presente Acuerdo.

#### TÍTULO PRIMERO

#### MARCO FILOSÓFICO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

#### CAPÍTULO I

#### MISIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

**Artículo 2.** Según el Estatuto General de la Universidad de Antioquia, el bienestar universitario se concibe así: "Cada uno de los miembros del personal universitario, en el ejercicio de su función educativa, es sujeto responsable de su propio bienestar y punto de partida para que se difunda a su alrededor; el proceso dinámico que de ahí se genera propicia interacciones en múltiples direcciones y en diversos campos posibles en la universidad, lo que ha de revertir en beneficios para un bienestar pleno e integral".

El bienestar universitario contribuye a la formación integral, estimula las capacidades de los grupos y de las personas de la Universidad, los apoya mediante el desarrollo de programas que integren el trabajo y el estudio con los proyectos de vida, en un contexto participativo y pluralista.

Desde esta perspectiva, el Sistema de Bienestar Universitario genera condiciones institucionales ético-pedagógicas que faciliten la convivencia y la tolerancia entre los miembros de la comunidad, y trasciendan los ámbitos académico y laboral.

#### CAPÍTULO II

#### PRINCIPIOS DE BIENESTAR UNIVERSITARIO

**Artículo 3.** Serán principios del bienestar universitario:

**a. Universalidad.** La comunidad universitaria podrá acceder, sin discriminación, a los programas y servicios de bienestar universitario, según la normatividad de la Institución.

**b. Reciprocidad.** Las políticas y programas de bienestar se proyectarán de tal manera que contribuyan al mejoramiento de las actividades desarrolladas en la docencia, la investigación y la extensión y, a su vez, éstas retroalimenten el Sistema de Bienestar Universitario.

**c. Integralidad.** Los planes, programas, proyectos y actividades se articularán con la misión institucional.

**d. Solidaridad.** Los programas de bienestar se dirigen hacia todas las personas y grupos de la comunidad universitaria, y se dará prioridad a los sectores más vulnerables.

### **CAPÍTULO III**

#### **POLÍTICA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO**

**Artículo 4:** En un marco universal, y en un proceso de articulación con las diferentes dependencias académicas, administrativas y de apoyo a la gestión de la Universidad, Bienestar Universitario buscará mejores condiciones para el desarrollo integral de los miembros de la comunidad universitaria, orientadas a elevar la calidad de vida de sus miembros, al cultivo de la armonía con los semejantes, y al respeto por el medio que los rodea.

Para el efecto, ofrecerá un conjunto de programas y actividades dirigidos al desarrollo intelectual, académico, afectivo, social y físico de la comunidad universitaria.

Igualmente, impulsará el surgimiento de procesos dinámicos de interacción que propiciarán el sentido de pertenencia a la Institución, y una cultura de la convivencia y de la integración entre sus miembros.

De la misma manera, contribuirá a estimular una relación responsable de interdependencia con la naturaleza, en la perspectiva del logro de un ambiente favorable para la vida.

### **CAPÍTULO IV**

#### **OBJETIVOS**

**Artículo 5. Objetivo General.** Contribuir a la formación integral de las personas mediante la ejecución de programas que mejoren sus condiciones y generen procesos de cambio institucionales, colectivos e individuales, y que se integren en la vida académica, laboral y personal.

**Artículo 6. Objetivos específicos:**

**a.** Fortalecer la integración del trabajo y del estudio con los proyectos de vida.

- b.** Fomentar, entre los miembros de la comunidad universitaria, los valores de convivencia, respeto, solidaridad y vínculos de pertenencia a la vida institucional.
- c.** Establecer programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, con el fin de mejorar la calidad de vida personal, colectiva e institucional.
- d.** Estimular el desarrollo de sólidos procesos de integración entre los individuos, grupos y organizaciones que forman parte de la comunidad universitaria.
- e.** Colaborar en la orientación vocacional y profesional de las personas que conforman la comunidad universitaria.
- f.** Prestar apoyo a los grupos académicos, artísticos, culturales, deportivos y de crecimiento humano, para consolidar procesos de integración.
- g.** Estructurar un plan de acción con la finalidad de desarrollar los programas de bienestar, mediante un trabajo conjunto con las diferentes dependencias de la Institución, en el campo del deporte, la salud, la cultura y el crecimiento humano.

## **TÍTULO SEGUNDO**

### **MODALIDADES DEL BIENESTAR**

#### **CAPÍTULO ÚNICO**

**Artículo 7.** Las modalidades del bienestar universitario estarán determinadas por la misión institucional, los grupos de la comunidad a la que se dirigen, y el tipo de vinculación de las personas con la universidad.

**Artículo 8.** Son modalidades propias del bienestar las siguientes:

**a. Bienestar Estudiantil.** Conformado por programas y proyectos en salud física y mental, deportivos y culturales, con énfasis en lo preventivo; se orientan a estimular el desarrollo científico y sociocultural, y forman a los estudiantes, en el ámbito académico, en una dimensión integral y de proyección social.

**b. Bienestar Laboral.** Conformado por programas y proyectos en salud física y mental, deportivos y culturales, con énfasis en lo preventivo; se orientan al mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los funcionarios y de los jubilados de la Universidad.

## **TÍTULO TERCERO**

### **ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DEL BIENESTAR UNIVERSITARIO**

#### **CAPÍTULO I**

##### **COMPONENTES DEL SISTEMA**

**Artículo 9.** La estructura organizacional de Bienestar Universitario estará compuesta por: el Comité de Bienestar Universitario, el Director de Bienestar, el Asistente de Bienestar, los Departamentos de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, Desarrollo Humano, Deportes, por los Comités de Coordinadores de Bienestar, del Fondo Patrimonial de Bienestar, y todos aquellos que se reglamenten internamente.

**Artículo 10.** El Comité de Bienestar Universitario estará conformado así: el Director de Bienestar Universitario quien lo preside; los representantes de los coordinadores de bienestar por cada área; los Vicerrectores de Extensión, Docencia, Investigación, o sus delegados; el Director de Regionalización o su delegado; un representante profesoral, un representante de los no docentes, un representante estudiantil, y el asistente de la dirección quien actuará como secretario. Este comité sesionará cuando sea convocado por el Director de Bienestar Universitario, y sus funciones serán las siguientes:

- a. Desarrollar labores de consultoría, asesoría y seguimiento de las políticas y programas que adelanta la dirección.
- b. Asesorar al Director en la elaboración del presupuesto.
- c. Analizar el funcionamiento de los programas, proyectos y actividades del Sistema de Bienestar Universitario, y evaluar su efectividad.
- d. Identificar las necesidades de bienestar en la Universidad, para asesorar al Director en la formulación del plan de acción.
- e. Establecer mecanismos de evaluación y control en los procesos del Sistema de Bienestar.

**Parágrafo.** De conformidad con el artículo 38 del [Estatuto General](#), el Consejo Académico reglamentará este Comité, previa recomendación de la Dirección de Bienestar Universitario, y determinará el procedimiento para elegir al representante de los coordinadores, al profesoral, al no docente y al estudiantil.

**Artículo 11.** El Director de Bienestar Universitario tendrá las siguientes funciones:

- a. Desarrollar las políticas del bienestar en la Universidad, según las directrices institucionales.
- b. Dirigir y coordinar la elaboración y ejecución del plan de acción del Sistema de Bienestar, articulándolo e integrándolo con el Plan de Desarrollo Institucional.
- c. Administrar los recursos, planes, programas y proyectos del sistema.
- d. Gestionar la consecución de recursos y las formas de financiación para los programas de la dirección.

- e. Establecer mecanismos de participación de los estamentos universitarios en los programas y proyectos de bienestar, y asesorar a las unidades académicas y administrativas en la estructuración de los últimos.
- f. Diseñar y promover estrategias para divulgar y difundir, en las diferentes dependencias, los programas y actividades del sistema.
- g. Promover la consolidación del bienestar universitario en las sedes regionales.
- h. Presentar, ante otras instancias directivas, los informes de gestión y el balance social de Bienestar Universitario.
- i. Realizar actividades de elaboración, control y ejecución presupuestal de los programas y fondos a cargo de la Dirección de Bienestar.
- j. Coordinar el Comité de Bienestar y participar en los diferentes órganos de dirección.
- k. Las demás funciones que le asigne la autoridad competente.

**Artículo 12.** El Asistente de la Dirección tendrá las siguientes funciones:

- a. Reemplazar al Director de Bienestar en las ausencias temporales de éste.
- b. Apoyar, gestionar e impulsar el Sistema de Bienestar Universitario en las sedes regionales.
- c. Coordinar la elaboración de diferentes medios de divulgación y promoción de los programas de la Dirección de Bienestar.
- d. Colaborar con la Dirección en los estudios para evaluar y proponer ajustes o modificaciones a los planes y a los programas de bienestar.
- e. Cumplir con las funciones que el Director de Bienestar Universitario le asigne.

**Artículo 13.** Los Departamentos de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, Desarrollo Humano, y Deportes, se encargarán de la ejecución de las políticas y programas de bienestar.

**Artículo 14.** El Comité de Coordinadores de Bienestar, conformado por el Director de Bienestar y por los coordinadores de cada dependencia, tendrá las siguientes funciones:

- a. Programar, ejecutar y evaluar conjuntamente los programas de bienestar en cada dependencia.
- b. Proponer programas propios en cada dependencia, acordes con las políticas de bienestar.
- c. Participar en la coordinación que demanda la ejecución de los

programas en la dependencia.

**d.** Divulgar, en las respectivas dependencias, los diferentes programas aprobados por la Dirección de Bienestar .

**e.** Contribuir al fortalecimiento de la red de apoyo de los coordinadores de bienestar.

**f.** Fortalecer el Sistema de Bienestar Universitario en la Universidad.

**Parágrafo:** Para dar cumplimiento al [Acuerdo Superior 057 de octubre de 1995](#), en cada dependencia deberá designarse a una persona para que realice las funciones de coordinador de bienestar, preferiblemente un profesor, quien incluiría éstas en su plan de trabajo. En caso de que no ocurra así, se deberá tener en cuenta el artículo 5 del citado acuerdo.

## **CAPÍTULO II**

### **DEPARTAMENTOS Y PROGRAMAS ADSCRITOS A LA DIRECCIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO**

**Artículo 15.** La Dirección de Bienestar Universitario estará constituida por los siguientes departamentos: Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, Desarrollo Humano, y Deportes.

#### **DEPARTAMENTO DE PROMOCION DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD.**

**Artículo 16.** El Departamento de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad orientará sus acciones al fomento y a la promoción de hábitos y estilos de vida saludables, y a la prevención de enfermedades, situaciones críticas y factores de riesgo de la población universitaria.

**Artículo 17.** Las acciones de promoción de la salud y de prevención de la enfermedad dirigidas a los estudiantes procurarán el mejoramiento permanente de las condiciones psíquicas, físicas y ambientales; asimismo, las acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad dirigidas a los servidores de la Institución complementarán los programas de beneficios, propios de su vinculación con el sistema general de seguridad social en salud.

**Artículo 18.** Serán objetivos del Departamento de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad, entre otros, los siguientes:

**a.** Contribuir a mejorar las condiciones de salud de todos los miembros de la comunidad universitaria, mediante acciones individuales y colectivas que enfatizan en la promoción de la salud y en la prevención de la enfermedad.

**b.** Desarrollar programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, fundamentados en el diagnóstico de salud de la población universitaria, y apoyados en los resultados de estudios realizados.

c. Propiciar la adecuada prestación de los servicios asistenciales en salud a la población estudiantil, de conformidad con la legislación vigente.

d. Fomentar el desarrollo de hábitos y estilos de vida saludables y procesos de autocuidado, a partir de la responsabilidad individual y social compartida.

**Artículo 19.** Para el cumplimiento de sus objetivos, el Departamento de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad estructurará internamente, entre otros, programas en los siguientes campos:

**a. Promoción de la salud:** Desarrolla programas dirigidos a toda la población universitaria, relacionados con la adquisición de hábitos y estilos de vida saludables tanto individuales como grupales.

**b. Prevención de la enfermedad.** Está conformado por los programas de prevención primaria, secundaria y terciaria, orientados a identificar y a controlar riesgos específicos ligados con la herencia, la condición física individual y el medio ambiente, y que puedan deteriorar el estado de salud, y disminuir, consecuentemente, el rendimiento laboral o académico de las personas.

**c. Salud mental.** Se tendrán en cuenta los factores psicosociales de riesgo, para mejorar el desarrollo integral de las personas en su interacción con la comunidad universitaria, desarrollando programas de promoción y prevención, con el fin de proporcionar unas mejores condiciones de vida para un adecuado desempeño en los ámbitos académico y laboral.

**d. Fomento de la salud ocupacional estudiantil.** Realizará acciones para el fomento de la salud ocupacional en el desarrollo de las actividades académicas y de las prácticas profesionales.

**e. Psicorientación.** Son programas educativos, preventivos o remediales que intervienen en aspectos relacionados con la integración a la vida universitaria, con los procesos de aprendizaje y con los hábitos de estudio, como apoyo al logro de la excelencia académica.

**Parágrafo:** Los cargos actualmente desempeñados por los empleados no docentes en comisión en la IPS Universitaria se suprimirán en la medida en que se produzca la vacante en el cargo correspondiente.

## **DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO.**

**Artículo 20.** El Departamento de Desarrollo Humano elaborará y ejecutará programas que faciliten la ejecución de los proyectos de vida en el ámbito personal, académico y laboral. Fomentará el sentido de pertenencia y fortalecerá las relaciones humanas, la adaptabilidad, y el desempeño de las personas en la comunidad.

**Artículo 21.** Serán objetivos del Departamento de Desarrollo Humano, entre otros, los siguientes :

**a.** Promover la formación integral de las personas de la comunidad universitaria con el fin de desarrollar habilidades, aptitudes y destrezas que contribuyan a la cualificación de aspectos personales, académicos y laborales.

**b.** Contribuir al desarrollo de los proyectos de vida en los ámbitos personal, académico y laboral, mediante el apoyo de actividades culturales de carácter institucional, colectivo e individual.

**c.** Ofrecer programas de ahorro y crédito que proporcionen bienestar socioeconómico a las personas vinculadas laboralmente.

**d.** Desarrollar programas y acciones de apoyo social que contribuyan a la solución de necesidades de los miembros de la comunidad universitaria.

**Artículo 22.** Para el cumplimiento de sus objetivos, el Departamento de Desarrollo Humano estructurará internamente, entre otros, programas en los siguientes campos:

**a. Desarrollo y promoción del talento humano.** Son programas dirigidos a la comunidad universitaria, que desarrollan acciones orientadas al fomento y al estímulo de las capacidades humanas en diferentes aspectos y etapas de la vida.

**b. Fomento artístico y cultural.** Generará espacios para el desarrollo de aptitudes personales y de la creatividad, y para la conformación de grupos institucionales en las áreas del teatro, la música vocal e instrumental, las danzas y en otras ramas del arte.

**c. Fomento de ahorro y crédito.** Coordinará y ejecutará actividades que propendan al bienestar económico y al mejoramiento de la calidad de vida, mediante la concesión de créditos de los diferentes fondos, tales como: bienestar universitario, calamidad doméstica, y rotatorio de vivienda.

**d. Apoyo Social.** Brindará servicios tales como: asignación de becas, transporte, alimentación, apoyo logístico a diferentes actividades universitarias, y otros.

**e. Bienestar estudiantil.** Coordinará todos aquellos programas que brindan apoyos económicos y sociales a estudiantes de menores recursos.

## **DEPARTAMENTO DE DEPORTES**

**Artículo 23.** El Departamento de Deportes orientará actividades de carácter formativo, recreativo y representativo. Estimulará la práctica del deporte, propiciando el desarrollo de aptitudes deportivas, y la formación en los valores de disciplina, lealtad y solidaridad.

Tendrá a cargo la administración de escenarios deportivos, la organización de eventos y la gestión de recursos para las prácticas deportiva y recreativa.

**Artículo 24.** Serán objetivos del Departamento de Deportes, entre otros, los siguientes:

**a.** Contribuir a la formación integral y al mejoramiento de la salud física y psíquica de la comunidad universitaria, por medio de la enseñanza y la práctica de actividades deportivas.

**b.** Promover y coordinar la participación representativa deportiva en los diferentes niveles.

**c.** Diseñar y ejecutar programas deportivos y recreativos con los estamentos de las diferentes dependencias, con la finalidad de apoyar la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.

**d.** Desarrollar actividades formativas y deportivas con las familias de los miembros de la comunidad universitaria y, asimismo, de la sociedad en general.

**Artículo 25.** Para el cumplimiento de sus objetivos, el Departamento de Deportes estructurará internamente, entre otros, programas en los siguientes campos:

**a. Deporte recreativo y aprovechamiento del tiempo libre.** Desarrollará las actividades físicas de carácter recreativo y deportivo que lleven al mejoramiento de la calidad de vida mediante el uso saludable del tiempo libre.

**b. Formación deportiva.** Incluye actividades de formación deportiva para estudiantes y empleados, y las escuelas de iniciación y formación.

**c. Deporte representativo.** Se encargará de definir y apoyar la participación y representación de la universidad en eventos competitivos programados por el deporte asociado.

## **TITULO IV**

### **ASPECTOS ADMINISTRATIVOS DEL SISTEMA DE BIENESTAR UNIVERSITARIO**

#### **CAPÍTULO I**

##### **PLAN GENERAL DE BIENESTAR UNIVERSITARIO**

**Artículo 26.** El Sistema de Bienestar Universitario se apoyará en un plan general que se diseñará según los objetivos contemplados en el Plan de Desarrollo de la Universidad.

**Artículo 27.** El Plan de Acción del Sistema de Bienestar Universitario se concretará por medio de programas y proyectos que beneficien a la comunidad universitaria en general.

**Artículo 28.** Para el desarrollo del Plan de Acción, todos los

programas y proyectos deberán someterse a un proceso de evaluación y control por parte de la Dirección de Bienestar Universitario.

**Artículo 29.** Los proyectos de la Dirección de Bienestar Universitario se matricularán debidamente en el banco de proyectos de la Universidad, con el fin de gestionar recursos para su ejecución; asimismo, se presentarán ante otras instituciones de carácter municipal, departamental, nacional e internacional, con el fin de gestionar recursos.

## **CAPITULO II**

### **PRESUPUESTO**

**Artículo 30.** Los programas y proyectos del Sistema de Bienestar Universitario deberán tener un presupuesto acorde con la reglamentación vigente en la Universidad.

**Artículo 31.** Serán fuentes de financiación para los programas y proyectos del Sistema de Bienestar los siguientes:

- a. Los aportes del presupuesto general de la Universidad, tal como lo determina la Ley General de la Educación Superior (Ley 30 de 1992).
- b. Recursos propios del Programa Especial de Bienestar Universitario y los derivados de las actividades que desarrolla la Dirección de Bienestar.
- c. Los aportes, donaciones y legados entregados por las personas naturales o jurídicas, con el propósito de fomentar el bienestar universitario.
- d. Los rendimientos financieros del Fondo Patrimonial de Bienestar Universitario.
- e. Los traslados que la ley determina para actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- f. La cofinanciación de algunos programas entre Bienestar Universitario y la diferentes dependencias.

## **CAPÍTULO III**

### **VIGENCIA Y OTRAS DISPOSICIONES**

**Artículo 32:** La aplicación del presente Acuerdo no deberá significar el aumento de personas vinculadas, ni un incremento en los costos de la nómina actual de la Dirección de Bienestar Universitario.

**Artículo 33.** El presente Acuerdo rige a partir de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

**ALBERTO BUILES ORTEGA**

Presidente

**LUIS FERNANDO MEJÍA VÉLEZ**  
Secretario

---