



EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

FR-DER-02-V5
Vigencia:
15/01/2015
Pág. 1 de 1

PROCESO:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE DEL PROCESO:	MILENA DEL CARMEN PRADA MARTÍNEZ
VIGENCIA:	2015	PERIODO:	SEGUNDO SEMESTRE

DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: AMPLIACIÓN DE LAS FRONTERAS ACADÉMICAS

OBJETIVO	% OBJETIVO EJECUTADO	% TOTAL EJECUTADO	META	VALOR DEL INDICADOR CUANTITATIVA	NUMERO DE ENTREGABLES TOTAL	LISTADO DE ACTIVIDADES	PRODUCTO ENTREGABLE PRIMER PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META PRIMER PERIODO	LÍNEA DE EVALUACION PRIMER PERIODO	OBSERVACIÓN DEL PRIMER PERIODO	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO	LÍNEA DE EVALUACION SEGUNDO PERIODO	OBSERVACIÓN DEL SEGUNDO PERIODO		
Actualizar las metodologías de planeación, formación y evaluación basada en competencias del proceso de enseñanza-aprendizaje.	100%	100%	100%	100% de ejecución anual de las actividades de socialización de las metodologías de enseñanza-aprendizaje planeación, formación y evaluación basada en competencias del proceso de enseñanza-aprendizaje.	3	Seminario de formación y evaluación en competencias en inducción docente del primer periodo académico	Informe de ejecución de Seminario de Formación y Evaluación en Competencia	Jefe de Talento Humano	33%	SI	65,0%	Se presenta informe de ejecución de Seminario						
						Diplomado de actualización y acompañamiento en inducción docente del segundo periodo académico	Informe de ejecución del Diplomado de Actualización y Acompañamiento	Jefe de Talento Humano	32%	SI						SI	35,0%	Se presenta Informe
						Espacios pedagógicos de reflexión en Inducción docente del último periodo académico								Informe de ejecución de espacios pedagógicos de reflexión	Jefe de Talento Humano	35%		

RESULTADO	% PLANEADO EN EL PRIMER PERIODO	EJECUTADO	% TOTAL A EJECUTAR PARA EL SEGUNDO PERIODO	% EJECUTADO EN EL SEGUNDO PERIODO	RESULTADO FINAL
	65,0%	65,0%	35,0%	35,0%	100,0%

Formulado por:

MILENA DEL CARMEN PRADA MARTÍNEZ
Responsable del Proceso

Aprobado por:

EMILIO ARMANDO ZAPATA
Rector



EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

FR-DER-02-V5
Vigencia: 15/01/2015
Pág. 1 de 1

PROCESO:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE DEL PROCESO:	MILENA DEL CARMEN PRADA MARTÍNEZ
VIGENCIA:	2015	PERIODO:	SEGUNDO SEMESTRE

DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: DESARROLLO DE LA CIENCIA LA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

OBJETIVO	% OBJETIVO EJECCUTADO	% EJECCUTADO	% TOTAL EJECCUTADO	META	VALOR DEL INDICADOR CUANTITATIVA	NUMERO DE ENTREGABLES TOTAL	LISTADO DE ACTIVIDADES	PRODUCTO ENTREGABLE PRIMER PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META PRIMER PERIODO	LÍNEA DE EVALUACIÓN PRIMER PERIODO	OBSERVACION DEL PRIMER PERIODO	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO	LÍNEA DE EVALUACIÓN SEGUNDO PERIODO	OBSERVACION DEL SEGUNDO PERIODO															
Promover el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en los procesos de formación y evaluación académica.	30%	30%	100%	Ejecutar en el Programa de Capacitación los lineamientos para la promoción del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en los procesos de formación y evaluación académica.	1 Capacitación en el año en el promoción del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en los procesos de formación y evaluación académica	2	Incluir en el Programa de Capacitación el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en los procesos de formación y evaluación académica.	Programa de Capacitación 2015 aprobado	Jefe de Talento Humano	50%	SI	50%	Se emitió Resolución N.808 del 23 de Junio de 2015 por medio del cual se aprueba el Programa de Capacitación vigencia 2015	Informe con el 20% de ejecución de los planes de trabajo establecidos en el programa de capacitación para el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en los procesos de formación y evaluación académica.	Jefe de Talento Humano	50%	SI	50%	Se presenta informe con el 20% de ejecución de los planes de trabajo													
							Implementar documento promoción del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en los procesos de formación y evaluación académica																									
Diseñar e implementar un plan de capacitación para docentes en el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para la planeación, formación y evaluación basada en competencias.	30%	30%	100%	Ejecutar en el Programa de Capacitación del año 2015 el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para la planeación, formación y evaluación basada en competencias, para lograr que las necesidades de formación detectadas en los docentes se cubra en un 40%.	40% de los docentes de ITSA con necesidades de formación cubiertas de las detectadas en el diagnóstico del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en los procesos de formación y evaluación académica	1	Incluir en el Programa de Capacitación el uso de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en los procesos de formación y evaluación académica	Programa de Capacitación 2015 aprobado	Jefe de Talento Humano	30%	SI	30,0%	Se emitió Resolución N.808 del 23 de Junio de 2015 por medio del cual se aprueba el Programa de Capacitación vigencia 2015	Diagnóstico de las Tecnologías de la información y las comunicaciones para la planeación, formación y evaluación basada en competencias.	Jefe de Talento Humano	35%	SI	70%	Se hace el diagnóstico de 140 docentes en fase exploratoria. Queda pendiente entrega de soportes de inscripción a la formación virtual													
							Realizar diagnóstico del uso de las Tecnologías de la información y las Comunicaciones para la planeación, formación y evaluación basada en competencias de los docentes de ITSA																									
							Realizar informe de las necesidades de formación cubiertas como resultado del diagnóstico en uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para la planeación, formación y evaluación basada en competencias																									
Modernización para el control del ingreso y reporte de horas trabajadas por los docentes.	10%	10%	100%	Modernizar el sistema de control de ingreso y reporte de horas de docentes de cátedra y horas trabajadas de docentes de planta.	Documento propuesta de modernización para el control de ingreso y reporte de horas de docentes de cátedra y horas trabajadas de docentes de planta	1	Gestionar la implementación de propuesta para la modernización del control de ingreso y reporte de horas de docente de cátedra y horas trabajadas de docentes de planta, conjuntamente con Vicerrectoría Académica, Gestión de Recursos Financieros y Secretaría General	Informe de porcentaje de implementación de modernización para el control de ingreso y reporte de horas de docentes de cátedra y horas trabajadas de docentes de planta	Jefe de Talento Humano	50%	SI	50%	Se presenta informe con 35% de implementación del proceso de modernización para el control de ingreso	Informe de porcentaje de implementación de modernización para el control de ingreso y reporte de horas de docentes de cátedra y horas trabajadas de docentes de planta.	Jefe de Talento Humano	50%	SI	50%	Presenta informe con el 20% de ejecución de las estrategias, está pendiente Soledad													



EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

FR-DER-02-V5
Vigencia: 15/01/2015
Pág. 1 de 1

PROCESO:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE DEL PROCESO:	MILENA DEL CARMEN PRADA MARTÍNEZ
VIGENCIA:	2015	PERIODO:	SEGUNDO SEMESTRE

DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: DESARROLLO DE LA CIENCIA LA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

OBJETIVO	% OBJETIVO EJECCUTADO	% TOTAL EJECCUTADO	META	VALOR DEL INDICADOR CUANTITATIVA	NUMERO DE ENTREGABLES TOTAL	LISTADO DE ACTIVIDADES	PRODUCTO ENTREGABLE PRIMER PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META PRIMER PERIODO	LÍNEA DE EVALUACIÓN PRIMER PERIODO	OBSERVACION DEL PRIMER PERIODO	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO	LÍNEA DE EVALUACIÓN SEGUNDO PERIODO	OBSERVACION DEL SEGUNDO PERIODO					
Cumplir con el programa de Gobierno en Línea direccionado por el Gobierno.	30%	29%	96%	90% de Documentos GTH actualizados en página web del Instituto	6	Publicar en el sitio web el perfil de funcionarios principales	Documento o información publicada de los perfiles en el sitio web (Fecha: marzo de 2015)	Jefe de Talento Humano	10%	SI	Se presenta evidencia de publicación de información en el sitio web en la fecha estipulada										
						Publicar en sitio web el tipo de contrato o de vinculación de personal de planta	Información publicada en el sitio web con los tipos de contrato o vinculación de personal de planta (Fecha: 30 de marzo de 2015)	Jefe de Talento Humano	10%	SI	Se presenta evidencia de publicación de información en el sitio web en la fecha estipulada										
						Publicar y mantener actualizado en sitio web los nombramientos de la vigencia 2014 y 2015	Nombramientos de la vigencia 2014 publicada en el sitio web (Fecha entrega: 30 de marzo de 2015).	Jefe de Talento Humano	10%	SI	Se presenta evidencia de publicación de información en el sitio web en la fecha estipulada	Nombramientos de la vigencia 2015 publicada en el sitio web.	Jefe de Talento Humano	10%	SI	Se presenta evidencia de publicación de nombramientos en el sitio web					
						Identificar y caracterizar la información del proceso	Documento con el inventario de la información del proceso (Fecha de entrega: 27 de Febrero de 2015).	Jefe de Talento Humano	10%	SI	Se evidencia cumplimiento en la entrega del inventario con fecha 26 de Febrero de 2015										
						Realizar el inventario de la información que está bajo la responsabilidad del proceso, para su publicación en el sitio web de la institución															
						Implementar la encuesta de aplicación del clima organizacional y Evaluación de la Inducción y Reinducción											Encuesta de Clima Laboral y Evaluación de Inducción y Reinducción Automatizada e implementada	Jefe de Talento Humano	10%	SI	Se evidencia encuesta de Clima Laboral automatizada, Inducción y Reinducción. Debe haber un mayor control.
						Elaborar documento guía para el trámite o servicio en línea (considerar: lugar, plazo, normas y requisitos)	Documento guía del trámite o servicio en línea publicado en sitio web o Intranet institucional.	Jefe de Talento Humano	20%	SI	Se presenta documento guía para trámite o servicio en línea										
Un trámite o servicio en línea implementado de acuerdo con los lineamientos exigidos por Gobierno en Línea.	1 Documento que incluye el servicio en línea implementado por el Proceso de Talento Humano	1									Trámite o servicio en línea implementado	Jefe de Talento Humano	20%	SI	Pendiente por implementar trámite en el 2016						

RESULTADO	% PLANEO EN EL PRIMER PERIODO	EJECCUTADO	% TOTAL A EJECCUTAR PARA EL SEGUNDO PERIODO	% EJECCUTADO EN EL SEGUNDO PERIODO	RESULTADO FINAL
	47,0%	47,0%	53,0%	51,8%	98,8%

Formulado por:
MILENA DEL CARMEN PRADA MARTÍNEZ
Responsable del Proceso

Aprobado por:
EMILIO ARMANDO ZAPATA
Rector



EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

FR-DER-02-V5
Vigencia:
15/01/2015
Pág. 1 de 1

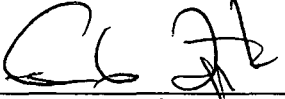
PROCESO:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE DEL PROCESO:	MILENA DEL CARMEN PRADA MARTÍNEZ
VIGENCIA:	2015	PERIODO:	SEGUNDO SEMESTRE

DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: FORTALECIMIENTO DE LA VISIBILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL

OBJETIVO	% OBJETIVO	% EJECUTADO	% TOTAL EJECUTADO	META	VALOR DEL INDICADOR CUANTITATIVA	NUMERO DE ENTREGABLES TOTAL	LISTADO DE ACTIVIDADES	PRODUCTO ENTREGABLE PRIMER PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META PRIMER PERIODO	LÍNEA DE EVALUACIÓN PRIMER PERIODO	OBSERVACIÓN DEL PRIMER PERIODO	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO	LÍNEA DE EVALUACIÓN SEGUNDO PERIODO	OBSERVACIÓN DEL SEGUNDO PERIODO	
Formar a los docentes en el idioma Inglés.	100%	85%	85%	El Programa de Capacitación que incluya formación de los docentes en el idioma inglés B1.	Porcentaje de docentes capacitados en nivel de inglés.	2	El Plan de Capacitación que incluya las políticas para la formación de los docentes en el idioma inglés.	Plan de Capacitación que incluya políticas para la formación de los docentes en el idioma Inglés.	Jefe de Talento Humano	70%		Se presenta Plan de Capacitación con políticas para la formación de los docentes en el idioma Inglés						Se realiza gestión, pero no se cumple con la capacitación
				30% de docentes tiempo completo y medio tiempo capacitados en un nivel de Inglés B1.			Capacitar a los docentes docentes tiempo completo y medio tiempo capacitados en un nivel de Inglés B1.			SI	70%		40% docentes tiempo completo y medio tiempo capacitados en un nivel de Inglés B1.	Jefe de Talento Humano	30%	SI	15%	

RESULTADO	% PLANEADO EN EL PRIMER PERIODO	EJECUTADO	% TOTAL A EJECUTAR PARA EL SEGUNDO PERIODO	% EJECUTADO EN EL SEGUNDO PERIODO	RESULTADO FINAL
	70,0%	70,0%	30,0%	15,0%	85,0%

Formulado por: 
MILENA DEL CARMEN PRADA MARTÍNEZ
Responsable del Proceso

Aprobado por: 
EMILIO ARMANDO ZAPATA
Rector



EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

FR-DER-Q2-V5
Vigencia: 15/01/2015
Pág. 1 de 1

PROCESO:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE DEL PROCESO:	MILENA DEL CARMEN PRADA MARTÍNEZ
VIGENCIA:	2015	PERIODO:	SEGUNDO SEMESTRE

DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVO	% OBJETIVO	% EJECUTADO	% TOTAL EJECUTADO	META	VALOR DEL INDICADOR CUANTITATIVA	NUMERO DE ENTREGABLES TOTAL	LISTADO DE ACTIVIDADES	PRODUCTO ENTREGABLE PRIMER PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META PRIMER PERIODO	LÍNEA DE EVALUACIÓN PRIMER PERIODO	OBSERVACIÓN DEL PRIMER PERIODO	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO	LÍNEA DE EVALUACIÓN SEGUNDO PERIODO	OBSERVACIÓN DEL SEGUNDO PERIODO					
Crear condiciones favorables para el desarrollo de la carrera docente (Docentes de Planta).	10%	10%	100%	El Plan de Capacitación que mejore el desarrollo de carrera docente.	Plan de Capacitación actualizado	2	Fortalecer en el Plan de Capacitación el desarrollo de carrera docente, cualificación y actualización disciplinar docente.	Plan de capacitación actualizado	Jefe de Talento Humano	50%	SI	Se evidencia aprobación de los docentes Edgar Rojas, Mariene Ballestas y Emerson Rojas para cursar postgrado					0,0%					
				El Plan de Capacitación que mejore cualificación y actualización disciplinar docente.			3 docentes tiempo completo o medio tiempo aprobados para cursar Maestría o Doctorado pagado por ITSA.	Jefe de Talento Humano	50%	SI												
				Apoyar 3 docentes tiempo completo o medio tiempo para su formación en Maestría y Doctorados.	3 Docentes en el año con Título de Maestría o Doctorado																	
Actualizar el sistema de evaluación del desempeño docente en el esquema de gestión por competencias.	25%	25%	100%	Desarrollar en un 40% el Modelo de evaluación docente integral que incluya: criterios y elementos de evaluación para cada componente de docencia, investigación y extensión.	Modelo de evaluación docente integral actualizado en un 40%	3	Revisar Evaluación Docente actual en el ITSA. (Intervienen los procesos: Gestión de Programas Académicos, Investigaciones, Extensión e Internacionalización, Acreditación de Alta Calidad y Gestión de Talento Humano).						Documento de Criterios y Elementos de Evaluación por componentes terminado en un 100%	Jefe de Talento Humano	35%	SI	Se presenta documento de Criterios y Elementos de Evaluación por componentes					
							Establecer las directrices para la elaboración de los criterios y elementos de evaluación de todos los componentes de docencia, investigación y extensión. (Intervienen los procesos: Acreditación de Alta Calidad y Gestión de Talento Humano, Docente).						Modelo de Evaluación Integral Docente actualizado en un 100%, que incluya el esquema de gestión por competencias	Jefe de Talento Humano	35%	SI	Se presenta modelo de Evaluación Integral Docente					
				Diseñar en un 40% un modelo de evaluación docente bajo el esquema de gestión por competencias.	Modelo de evaluación docente bajo el esquema de gestión por competencia desarrollado en un 40%.		Diseñar el modelo Integral de Evaluación Docente. Incluye los Instrumentos de Evaluación. (Intervienen los procesos: Gestión de Programas Académicos, Investigaciones, Extensión e Internacionalización, Acreditación de Alta Calidad, Gestión de Calidad y Gestión de Talento Humano).				0,0%											
							Establecer las directrices para la elaboración de los criterios y elementos de un Modelo de evaluación docente bajo el esquema de gestión por competencias.															
				Fortalecer el seguimiento a docentes de los resultados de las evaluaciones docentes ejecutadas por los estudiantes y tomar acciones necesarias. (Asambleas de			Gestionar la creación en la página web de información de resultados de Evaluación Docente para que los estudiantes estén informado de acciones en este tema.															



EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

FR-DER-02-V5
Vigencia: 15/01/2015
Pág. 1 de 1

PROCESO:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE DEL PROCESO:	MILENA DEL CARMEN PRADA MARTÍNEZ
VIGENCIA:	2015	PERIODO:	SEGUNDO SEMESTRE

DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVO	% OBJETIVO EJECCUTADO	% EJECCUTADO	% TOTAL EJECCUTADO	META	VALOR DEL INDICADOR CUANTITATIVA	NUMERO DE ENTREGABLES TOTAL	LISTADO DE ACTIVIDADES	PRODUCTO ENTREGABLE PRIMER PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META PRIMER PERIODO	LÍNEA DE EVALUACIÓN PRIMER PERIODO	OBSERVACIÓN DEL PRIMER PERIODO	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO	LÍNEA DE EVALUACIÓN SEGUNDO PERIODO	OBSERVACIÓN DEL SEGUNDO PERIODO		
Diseñar y gestionar una nueva Planta de Personal acorde a los objetivos institucionales, requerimientos, procedimientos y viabilidad financiera.	15%	15%	100%	Documento con propuesta para la ampliación de la planta de personal presentado ante el organismo que apruebe la ampliación de la planta de personal para ITSA como Institución Universitaria	Un (1) Documento presentado ante el organismo que apruebe la ampliación de la planta de personal.	1	Conformar grupo interno de trabajo					50,0%	Se presenta Acuerdo N. 016 de 3 de Junio de 2015 de consejo Directivo por medio del cual se determina la estructura de ITSA como Institución Universitaria. Se presenta propuesta de ampliación de planta, estudio de cargas laborales y manual de funciones			50%	SI	50,0%	Se evidencia documento presentado ante organismo correspondiente
							Realizar estudios de perfiles y cargas de trabajo	Estudios de perfiles y cargas de trabajo	Jefe de Talento Humano	10%	SI								
							Proyecto de Manual de Funciones y Competencias Laborales	Manual de Funciones y Competencia Laborales modificado según sea el caso	Jefe de Talento Humano	10%	SI								
							Presentar propuesta ante el Consejo Directivo para su aprobación	Documento con propuesta para la ampliación de la planta de personal	Jefe de Talento Humano	30%	SI								
							Presentar la propuesta ante el organismo que apruebe la ampliación de la planta de personal							Documento presentado ante el organismo que apruebe la ampliación de la planta de personal	Coordinador de Planificación y Proyectos / Jefe de talento Humano/Dirección de Centro				
Gestionar la ampliación de la planta de personal docente.	15%	15%	100%	Documento con propuesta de la ampliación de la planta de personal docente presentado ante organismo que apruebe el rediseño de la planta docente para ITSA como Institución Universitaria	Un (1) Documento presentado ante el organismo que apruebe la ampliación de la planta docente.	1	Conformar grupo interno de trabajo					50,0%	Se presenta propuesta de ampliación de planta docente			50%	SI	50,0%	Se evidencia documento presentado ante organismo correspondiente
							Realizar revisión preliminar												
							Establecer plan de trabajo												
							Realizar análisis externo e interno para la definición de la ampliación planta docente												
							Presentar propuesta ante el Consejo Directivo para su aprobación	Documento con propuesta para la ampliación de la planta docente	Coordinador de Planificación y Proyectos / Jefe de talento Humano/Dirección de Centro	50%	SI			Documento presentado ante el organismo que apruebe la ampliación de la planta docente	Coordinador de Planificación y Proyectos / Jefe de talento Humano/Dirección de Centro				
Presentar la propuesta ante el organismo que apruebe la ampliación de la planta docente.																			



EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

FR-DER-02-V5
Vigencia: 15/01/2015
Pág. 1 de 1

PROCESO:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE DEL PROCESO:	MILENA DEL CARMEN PRADA MARTÍNEZ
VIGENCIA:	2015	PERIODO:	SEGUNDO SEMESTRE

DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVO	% OBJETIVO	% EJECUTADO	% TOTAL EJECUTADO	META	VALOR DEL INDICADOR CUANTITATIVA	NUMERO DE ENTREGABLES TOTAL	LISTADO DE ACTIVIDADES	PRODUCTO ENTREGABLE PRIMER PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META PRIMER PERIODO	LÍNEA DE EVALUACIÓN PRIMER PERIODO	OBSERVACIÓN DEL PRIMER PERIODO	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO	LÍNEA DE EVALUACIÓN SEGUNDO PERIODO	OBSERVACIÓN DEL SEGUNDO PERIODO		
<p>Gestionar y apoyar los planes de capacitación de docentes vinculados al proyecto de Articulación de la Educación Media con la Educación Superior modelo ITSA, en temáticas relacionadas con el bilingüismo, tecnologías de la información y las comunicaciones, y planeación, formación y evaluación basada en competencias.</p>	15%	8%	53%	<p>Gestionar y apoyar los planes de capacitación de un 40% de los docentes vinculados al proyecto de Articulación de la Educación Media con la Educación Superior modelo ITSA, en temáticas relacionadas con el bilingüismo, tecnologías de la información y las comunicaciones, y planeación, formación y evaluación basada en competencias.</p> <p>LB 2013: Promedio de docentes de Articulación 91</p>	36 Docentes en el año 2015 capacitados por ITSA en temáticas relacionadas con el bilingüismo, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y planeación, formación y evaluación basada en competencias.	1	<p>Incluir en el Programa de Capacitación 2015 capacitación o inducción en temáticas relacionadas con el bilingüismo, tecnologías de la información y las comunicaciones, y planeación, formación y evaluación basada en competencias, al 40% de los docentes vinculados al proyecto de articulación de la educación media con la superior.</p> <p>Aplicar encuestas para establecer diagnóstico de docentes vinculados al proyecto de articulación en temáticas relacionadas con el bilingüismo, tecnologías de la información y las comunicaciones, y planeación, formación y evaluación basada en competencias.</p> <p>Ejecución del Programa de Capacitación año 2015 que contenga por lo menos el 40% de los docentes de articulación aprobados para cursar formación pagada por ITSA, en temáticas relacionadas con el bilingüismo, tecnologías de la información y las comunicaciones, y planeación, formación y evaluación basada en competencias.</p>					0,0%					Si	52,8%	<p>Del Proyecto de Articulación se capacitaron a 19 docentes en las áreas de bilingüismo, tecnologías de la información y las comunicaciones</p>
<p>Gestionar la financiación de computadores portátiles para docentes de planta, de cátedra y ocasionales.</p>	5%	5%	100%	Número de docentes de Planta, de Cátedra y Ocasionales con computadores portátiles financiados por convenio ITSA/ Total de Docentes de Planta, de Cátedra y Ocasionales.	25% de los Docentes e Planta, de Cátedra y Ocasionales con computadores portátiles financiados por convenio ITSA		<p>Establecer requerimientos tecnológicos y tipos de computadores portátiles para docentes de planta, de cátedra y ocasionales.</p> <p>Gestionar la financiación de computadores portátiles para docentes de planta, de cátedra y ocasionales.</p>	Diagnóstico de necesidades tecnológicas y tipos de computadores portátiles para docentes de planta, de cátedra y ocasionales.	Jefe de Talento Humano	50%	SI	50%	<p>Se presenta Diagnóstico de necesidades tecnológicas</p> <p>Propuesta financiera presentada y aprobada por Rectoría</p>	Jefe de Talento Humano	50%		SI	50%	<p>Se evidencia propuesta aprobada por Rectoría</p>
<p>Implementar el plan de estímulos e incentivos.</p>	10%	0%	0%	<p>Diseñar Plan de Incentivos y Estímulos para Funcionarios y Docentes ITSA</p>	1 Documento del Plan de Incentivos y Estímulos para Funcionarios y Docentes de Planta, Docentes de Cátedra y Ocasionales	1 Documento	<p>Elaborar Plan de Incentivos y Estímulos</p> <p>Plan de incentivos y estímulos socializado</p>	Plan de estímulos e incentivos aprobado por Rectoría	Jefe de Talento Humano	50%	NO	0%	<p>El entregable queda pendiente para evaluar en el segundo semestre</p> <p>Evidencias de la socialización de plan de estímulos e incentivos</p>	Jefe de Talento Humano	50%		NO	0%	



EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

FR-DER-02-V5
Vigencia: 15/01/2015
Pág. 1 de 1

PROCESO:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE DEL PROCESO:	MILENA DEL CARMEN PRADA MARTÍNEZ
VIGENCIA:	2015	PERIODO:	SEGUNDO SEMESTRE

DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVO	% OBJETIVO EJECUTADO	% TOTAL EJECUTADO	META	VALOR DEL INDICADOR CUANTITATIVA	NUMERO DE ENTREGABLES TOTAL	LISTADO DE ACTIVIDADES	PRODUCTO ENTREGABLE PRIMER PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META PRIMER PERIODO	LÍNEA DE EVALUACIÓN PRIMER PERIODO	OBSERVACIÓN DEL PRIMER PERIODO	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO	LÍNEA DE EVALUACIÓN SEGUNDO PERIODO	OBSERVACIÓN DEL SEGUNDO PERIODO		
Cumplir con el ciclo de Auditorías internas programadas desde el SGC para los procesos de la Institución	5%	5%	100%	Cumplimiento del programa de Auditoría interna del SGC	2	Ejecutar la Auditoría interna programada por el SGC	Listado de Asistencia Reunión de Cierre de Auditoría Interna I Ciclo	Jefe de Talento Humano	50%	SI	50%	Auditoría realizada con fecha 4 de Junio de 2015	Listado de Asistencia Reunión de Cierre de Auditoría Interna II Ciclo	Jefe de Talento Humano	50%	SI	50%	Se realizó la Auditoría programada para el II semestre del año

RESULTADO	% PLANEADO EN EL PRIMER PERIODO	EJECUTADO	% TOTAL A EJECUTAR PARA EL SEGUNDO PERIODO	% EJECUTADO EN EL SEGUNDO PERIODO	RESULTADO FINAL
	35,0%	30,0%	70,0%	52,9%	82,9%

Formulado por:


MILENA DEL CARMEN PRADA MARTÍNEZ
Responsable del Proceso

Aprobado por:


EMILIO ARMANDO ZAPATA
Rector



EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

FR-DER-02-V5
Vigencia: 15/01/2015
Pág. 1 de 1

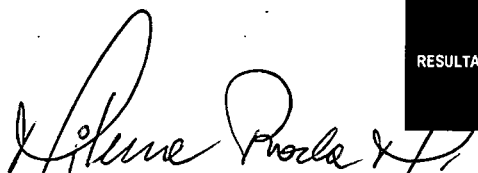
PROCESO:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE DEL PROCESO:	MILENA DEL CARMEN PRADA MARTÍNEZ
VIGENCIA:	2015	PERIODO:	SEGUNDO SEMESTRE

DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: PROYECTOS ESPECIALES

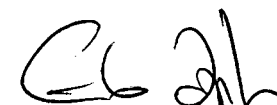
OBJETIVO	% OBJETIVO	% EJECUTADO	% TOTAL EJECUTADO	META	VALOR DEL INDICADOR CUANTITATIVA	NUMERO DE ENTREGABLES TOTAL	LISTADO DE ACTIVIDADES	PRODUCTO ENTREGABLE PRIMER PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META PRIMER PERIODO	LÍNEA DE EVALUACIÓN PRIMER PERIODO	OBSERVACIÓN DEL PRIMER PERIODO	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO	LÍNEA DE EVALUACIÓN SEGUNDO PERIODO	OBSERVACIÓN DEL SEGUNDO PERIODO		
Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para el Trabajo	40%	40%	100%	Desarrollar en un 80% el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para el Trabajo (SGSST)	Desarrollar en un 80% el SGSST	2	Imprimir en un 80% Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.				0,0%		Desarrollar el 80% de los Documentos del SGSST	Jefe de Talento Humano	50%	SI	100,0%	Se presentan documentos del SGSST y evidencias de sensibilización	
							Realizar los documentos necesarios para desarrollar en un 80% el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para el Trabajo.						Listado de asistencia con un 70% de los docentes y funcionarios sensibilizados en el SGSST	Jefe de Talento Humano	50%	SI			
							Divulgar según aplique los documentos del SGSST desarrollados durante la vigencia.												
Fortalecer políticas de transparencia y sentido de pertenencia de funcionarios y docentes de la Institución	30%	30%	100%	Realizar la socialización del Manual de Ética en la Institución	1 Proyecto	2	Incluir en la inducciones de docentes y funcionarios administrativos la Socialización del Manual de Ética de la Institución.	Registro de asistencia que incluye la divulgación del Manual de Ética en las Inducciones de ITSA	Jefe de Talento Humano	50%	SI	50%	Se presenta evidencia de socialización del Manual de Ética en Inducciones			SI	50%	Se presenta informe	
							Crear estrategia para divulgar el Manual de Ética de la Institución.					Informe con estrategias implementadas para divulgar Manual de Ética en la Institución	Jefe de Talento Humano	50%					
Implementar proyectos que contribuyan a un buen clima organizacional	30%	30%	100%	Implementar un Proyecto que contribuya a mejorar en un 10% el clima organizacional	1 Proyecto	2	Establecer Planes de Acción como resultado de la medición del clima organizacional.	Medición de Clima Organizacional (Fecha: 27 de Febrero)	Jefe de Talento Humano	50%	SI	50,0%	Se presenta evidencia de medición del clima laboral es la fecha establecida				SI	50,0%	Se presenta mejora en el clima organizacional aproximadamente en un 15%
							Fortalecer el Bienestar Institucional de los Docentes Programando actividades con núcleo familiar (Asambleas de Programas).												
							Plantear un Proyecto que contribuya a mejorar en un 10% el clima Organizacional.					Proyecto que contribuya a mejorar en un 10% el clima organizacional de los funcionarios	Jefe de Talento Humano	50%					

RESULTADO	% PLANEADO EN EL PRIMER PERIODO	EJECUTADO	% TOTAL A EJECUTAR PARA EL SEGUNDO PERIODO	% EJECUTADO EN EL SEGUNDO PERIODO	RESULTADO FINAL
	30,0%	30,0%	70,0%	70,0%	100,0%

Formulado por:


MILENA DEL CARMEN PRADA MARTÍNEZ
Responsable del Proceso

Aprobado por:


EMILIO ARMANDO ZAPATA
Rector



EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

FR-DER-02-V5
 Vigencia: 15/01/2015
 Pág. 1 de 1

PROCESO:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE DEL PROCESO:	MILENA DEL CARMEN PRADA MARTÍNEZ
VIGENCIA:	2015	PERIODO:	SEGUNDO SEMESTRE

RESULTADO	% PLANEADO EN EL PRIMER PERIODO	EJECUTADO	% TOTAL A EJECUTAR PARA EL SEGUNDO PERIODO	% EJECUTADO EN EL SEGUNDO PERIODO	RESULTADO FINAL
DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: AMPLIACIÓN DE LAS FRONTERAS ACADÉMICAS	65,0%	65,0%	35,0%	35,0%	100,0%
DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: DESARROLLO DE LA CIENCIA LA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN	47,0%	47,0%	53,0%	51,8%	98,8%
DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: FORTALECIMIENTO DE LA VISIBILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL	70,0%	70,0%	30,0%	15,0%	85,0%
DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL	35,0%	30,0%	70,0%	52,9%	82,9%
DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: PROYECTOS ESPECIALES	30,0%	30,0%	70,0%	70,0%	100,0%
TOTAL	49,4%	48,4%	51,6%	44,9%	93,3%

Formulado por:

Milena Prada H.
 MILÉNA DEL CARMEN PRADA MARTÍNEZ
 Responsable del Proceso

Aprobado por:

Emilio Armando Zapata
 EMILIO ARMANDO ZAPATA
 Rector