



# PLAN DE ACCIÓN

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

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO RESPONSABLE DEL PROCESO: MILENA PRADA MARTINEZ

VIGENCIA: 2015

## DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: AMPLIACIÓN DE LAS FRONTERAS ACADÉMICAS

OBJETIVO	% OBJETIVO	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	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO
Actualizar las metodologías de planeación, formación y evaluación basada en competencias del proceso de enseñanza-aprendizaje.	100%	100% de ejecución anual de las actividades de socialización de las metodologías de planeación, formación y evaluación basada en competencias del proceso de enseñanza- aprendizaje.	Informes de las actividades ejecutadas de socialización de las metodologías de planeación, formación y evaluación basada en competencias del proceso de enseñanza-aprendizaje actualizadas/Actividades anuales de socialización de las metodologías de planeación, formación y evaluación basada en competencias del proceso de enseñanza-aprendizaje actualizadas *100	100%	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%			
					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%			
					Espacios Pedagógicos de Reflexión en Inducción docente del último periodo académico				Informe de ejecución de espacios Pedagógicos de Reflexión	JEFE DE TALENTO HUMANO	35%

Formulado por:

MILENA PRADA MARTINEZ  
Responsable del Proceso

Aprobado por:

EMILIO ARMANDO ZAPATA  
Rector



## PLAN DE ACCIÓN

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

PROCESO:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE DEL PROCESO:	MILENA PRADA MARTINEZ
VIGENCIA:	2015		

### DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: DESARROLLO DE LA CIENCIA LA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

OBJETIVO	% OBJETIVO	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	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO
Promover el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en los procesos de formación y evaluación académica.	30%	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%			
					Implementar documento promoción del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en los procesos de formación y evaluación académica.			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%	
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%	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%			
					Realizar diagnóstico del uso de las de las tecnologías de la información y las comunicaciones para la planeación, formación y evaluación basada en competencias de los docentes de ITSA.			Diagnóstico de las tecnologías de la información y las comunicaciones para la planeación, formación y evaluación basada en competencias.	JEFE DE TALENTO HUMANO	35%	
					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.			Informe de Implementación del Programa de Capacitación que evidencie el cumplimiento del 40% de los docentes de ITSA que se detectaron en el diagnóstico que no cumplieron con el uso de las de las tecnologías de la información y las comunicaciones para la planeación, formación y evaluación basada en competencias.	JEFE DE TALENTO HUMANO	35%	
Modernización para el control del ingreso y reporte de horas trabajadas por los docentes	10%	Modernizar el sistema de control de ingreso y reporte de horas de docentes de planta	Documento propuesta de modernización para el control de ingreso y reporte de horas de docentes de planta	1	Gestionar la implementación de propuesta para la modernización del control de ingreso y reporte de horas de docente de planta 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 planta y horas trabajadas de docentes de planta.	JEFE DE TALENTO HUMANO	50%	Informe de Porcentaje de Implementación de modernización para el control de ingreso y reporte de horas de docentes de planta y horas trabajadas de docentes de planta.	JEFE DE TALENTO HUMANO	50%



## PLAN DE ACCIÓN

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

PROCESO:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE DEL PROCESO:	MILENA PRADA MARTINEZ
VIGENCIA:	2015		

### DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: DESARROLLO DE LA CIENCIA LA TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

OBJETIVO	% OBJETIVO	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	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO	
Cumplir con el programa de Gobierno en Línea direccionado por el Gobierno	30%	Mantener actualizada la información en el sitio web de acuerdo con los lineamientos exigidos por Gobierno en Línea.	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%				
					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%				
					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%	Nombramientos de la vigencia 2015 publicada en el sitio web.	JEFE DE TALENTO HUMANO	10%	
					Identificar y caracterizar la información del proceso.							
					Realizar el inventario de la información que está bajo la responsabilidad del proceso, para su publicación en el sitio web de la institución	Documento con el inventario de la información del proceso (Fecha de entrega: 27 de Febrero de 2015)	JEFE DE TALENTO HUMANO	10%				
					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%	
			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	Elaborar documento guía para el trámite o servicio en línea (considerar: lugar, plazo, normas y requisitos).						
						Publicar documento guía del trámite o servicio en línea.	Documento guía del trámite o servicio en línea publicado en sitio web o Intranet institucional	JEFE DE TALENTO HUMANO	20%			
						Implementar trámite o servicio en línea en el sitio web o Intranet de la institución.				Trámite o servicio en línea implementado	JEFE DE TALENTO HUMANO	20%

Formulado por:

*Milena Prada Martínez*  
MILENA PRADA MARTINEZ  
Responsable del Proceso

Aprobado por:

*Emilio Armando Zapata*  
EMILIO ARMANDO ZAPATA  
Rector



# PLAN DE ACCIÓN

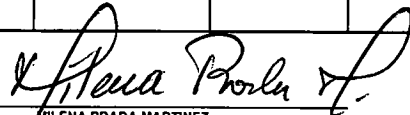
FR-DER-01-V5  
Vigencia: 15/01/2015  
Pág. 1 de 1

PROCESO:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE DEL PROCESO:	MILENA PRADA MARTINEZ
VIGENCIA:	2015		

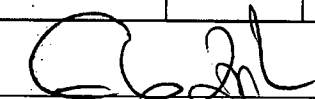
## DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: FORTALECIMIENTO DE LA VISIBILIDAD NACIONAL E INTERNACIONAL

OBJETIVO	% OBJETIVO	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	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO
Formar a los docentes en el Idioma Inglés.	100%	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%			
		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.			40% docentes docentes tiempo completo y medio tiempo capacitados en un nivel de Inglés B1.	JEFE E TALENTO HUMANO	30%	

Formulado por:

  
MILENA PRADA MARTINEZ  
Responsable del Proceso

Aprobado por:

  
EMILIO ARMANDO ZAPATA  
Rector



## PLAN DE ACCIÓN

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

PROCESO:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE DEL PROCESO:	MILENA PRADA MARTINEZ
VIGENCIA:	2015		

### DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVO	% OBJETIVO	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	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO
Crear condiciones favorables para el desarrollo de la carrera docente. (Docentes de Planta)	10%	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%			
		El Plan de Capacitación que mejore cualificación y actualización disciplinar docente.			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	3 docentes tiempo completo o medio tiempo aprobados para cursar Maestría o Doctorado pagado por ITSA.	3 docentes tiempo completo o medio tiempo aprobados para cursar Maestría o Doctorado pagado por ITSA.	JEFE DE TALENTO HUMANO	50%	
Actualizar el sistema de evaluación del desempeño docente en el esquema de gestión por competencias.	25%	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%
					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%	
		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).			Link en Pagina Web de Resultados de Evaluación de Docentes y Acciones para acceso a estudiantes.	JEFE DE TALENTO HUMANO	30%	
		Fortalecer el seguimiento a docentes de los resultados de las evaluaciones docentes ejecutadas por los estudiantes y tomar acciones necesarias. (Asambleas de Programas)	Gestionar la creación en la pagina web de información de resultados de Evaluación Docente para que los estudiantes estén informado de acciones en este tema.								



## PLAN DE ACCIÓN

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

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO RESPONSABLE DEL PROCESO: MILENA PRADA MARTINEZ

VIGENCIA: 2015

### DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVO	% OBJETIVO	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	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO
Diseñar y Gestionar una nueva Planta de Personal acorde a los objetivos institucionales, requerimientos, procedimientos y viabilidad financiera.	15%	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 organismos que apruebe la ampliación de la planta docente.	1	Conformar grupo interno de trabajo						
					Realizar estudios de perfiles y cargas de trabajo	Estudios de perfiles y cargas de trabajo	JEFE DE TALENTO HUMANO	10%			
					Proyecto de Manual de Funciones y Competencias Laborales	Manual de Funciones y Competencia Laborales modificado según sea el caso	JEFE DE TALENTO HUMANO	10%			
					Presentar propuesta ante el Consejo Directivo para su aprobación	Documento con propuesta para la ampliación de la planta de personal	Coordinador de Planificación y Proyectos / Jefe de talento	30%			
					Presentar la propuesta ante el organismo que apruebe la ampliación de la planta docente.				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	50%
Gestionar la ampliación de la planta de personal docente.	15%	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 organismos que apruebe la ampliación de la planta docente.	1	Conformar grupo interno de trabajo						
					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	50%			
					Presentar la propuesta ante el organismo que apruebe la ampliación de la planta docente.				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	50%



# PLAN DE ACCIÓN

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

PROCESO:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE DEL PROCESO:	MILENA PRADA MARTINEZ
VIGENCIA:	2015		

## DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN INSTITUCIONAL

OBJETIVO	% OBJETIVO	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	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO
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.	15%	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.  LB 2013: Promedio de docentes de Articulación 91	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	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.						
					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.						
					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.			36 docentes capacitados por ITSA en temáticas relacionadas con el bilingüismo, tecnologías de la información y las comunicaciones, y planeación, formación y evaluación basada en competencias.	JEFE DE TALENTO HUMANO	100%	
Gestionar la financiación de computadores portátiles para docentes de planta, de cátedra y ocasionales.	5%	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	1	Establecer requerimientos tecnológicos y tipos de computadores portátiles para docentes de planta, de cátedra y ocasionales.	Diagnóstico de necesidades tecnológicas y tipos de computadores portátiles para docentes de planta, de cátedra y ocasionales.	JEFE DE TALENTO HUMANO	50%			
					Gestionar la financiación de computadores portátiles para docentes de planta, de cátedra y ocasionales.			Propuesta financiera presentada y aprobada por Rectoría	JEFE DE TALENTO HUMANO	50%	
Implementar el plan de estímulos e incentivos.	10%	Diseñar Plan de Incentivos y Estímulos para Funcionarios y Docentes ITSA	1 Documento del Plan de Incentivos y Estímulos para Funcionarios y Docentes de Planta, Docentes de Cátedra y Ocasionales	1 Documento	Elaborar Plan de Incentivos y Estímulos	Plan de estímulos e incentivos aprobado por rectoría	JEFE DE TALENTO HUMANO	50%			
					Plan de incentivos y estímulos socializado			Evidencias de la socialización de plan de estímulos e incentivos	JEFE DE TALENTO HUMANO	50%	
Cumplir con el ciclo de Auditorías internas programadas desde el SGC para los procesos de la Institución	5%	Cumplimiento del programa de Auditoría interna del SGC	2	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%	Listado de Asistencia Reunión de Cierre de auditoría Interna II Ciclo	JEFE DE TALENTO HUMANO	50%

Formulado por:

MILENA PRADA MARTINEZ  
Responsable del Proceso

Aprobado por:

EMILIO ARMANDO ZAPATA  
Rector



## PLAN DE ACCIÓN

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

PROCESO:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLE DEL PROCESO:	MILENA PRADA MARTINEZ
VIGENCIA:	2015		

### DIMENSIONES ESTRATÉGICAS: PROYECTOS ESPECIALES

OBJETIVO	% OBLATIVO	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	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	RESPONSABLE DEL ENTREGABLE	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO
Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para el Trabajo.	40%	Desarrollar en un 80% el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para el Trabajo (SGSST).	Desarrollar en un 80% el SGSST	2	Implementar en un 80% Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.						
					Realizar los documentos necesarios para desarrollar en un 80% el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para el Trabajo.			Desarrollar el 80% de los Documentos del SGSST.	JEFE DE TALENTO HUMANO	50%	
					Divulgar según aplique los documentos del SGSST desarrollados durante la vigencia.			Listado de Asistencia con un 70% de los docentes y funcionarios sensibilizados en el SGSST	JEFE DE TALENTO HUMANO	50%	
Fortalecer políticas de Transparencia y sentido de pertenencia de funcionarios y docentes de la Institución	30%	Realizar la Socialización del Manual de Ética en la Institución	1 Proyecto	2	Incluir en la Inducciones 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%			
					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%	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%			
					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%	

Formulado por:

MILENA PRADA MARTÍNEZ  
Responsable del Proceso

Aprobado por:

EMILIO ARMANDO ZAPATA  
Rector