



## PLAN DE ACCIÓN

FR-DER-01-V4  
Vigencia: 14/01/2013  
Pág. 1 de 1

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

### EJE ESTRATÉGICO: 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	% CUMPLIMIENTO DE LA META PRIMER PERIODO	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	% 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.	50%	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 Plan de Capacitación	1 Acta 1 Encuesta 1 Documento	Realizar reunión con Vicerrector Académico para que entregue y explique Documento con lineamientos para la promoción del uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en los procesos de formación y evaluación académica.  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 2014	100%		0%
Modernización para el control del ingreso y reporte de horas trabajadas por los docentes	20%	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	Realizar estudio de mercado sobre la oferta de herramientas para el control de ingreso y salida de personal, conjuntamente con Vicerrectoría Académica, Gestión de Recursos Financieros y Secretaría General.  Elaborar documento propuesta para la modernización del control de ingreso y reporte de horas de docente de cátedra y horas trabajadas de docentes de planta.  Presentar propuesta ante Rectoría.			Documento propuesta de modernización para el control de ingreso y reporte de horas de docentes de cátedra y horas trabajadas de docentes de planta	100%
Cumplir con el programa de Gobierno en Línea direccionado por el Gobierno	30%	Cumplir con el 90% del programa de Gobierno En Línea	90% Documentos TH en Gobierno en Línea	1	Actualizar y mantener oportunamente los módulos de SIGEP establecidos para el año 2014 por la DAFF.  Automatizar la encuesta de aplicación del clima organizacional y Evaluación de la Inducción y Reinducción.		0%	1 Módulo actualizado de SIGEP  Encuesta de Clima Laboral y Evaluación de Inducción y Reinducción Automatizada	100%

Formulado por:

MILENA PRADA MARTINEZ

Responsable del Proceso

Aprobado por:

EMILIO ARMANDO ZAPATA

Rector



## PLAN DE ACCIÓN

FR-0ER-01-V4  
Vigencia: 14/01/2013  
Pág. 1 de 1

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

### EJE ESTRATÉGICO: FORTALECIMIENTO DE LA RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

OBJETIVO	% OBJETIVO	META	VALOR DEL INDICADOR CUANTITATIVA	NÚMERO DE ENTREGABLES TOTAL	LISTADO DE ACTIVIDADES	PRODUCTO ENTREGABLE PRIMER PERIODO	% CUMPLIMIENTO DE LA META PRIMER PERIODO	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO
Crear condiciones favorables para el desarrollo de la carrera docente. (Docentes de Planta)	20%	El Plan de Capacitación que incluya el desarrollo de carrera docente.	Plan de Capacitación	2	Incluir en el Plan de Capacitación el desarrollo de carrera docente, cualificación y actualización disciplinar docente.  Programa de Capacitación año 2014 que contenga por lo menos 1 docente aprobado para cursar Maestría pagada por ITSÁ.	Plan de Capacitación Programa de Capacitación	100%		0%
		El Plan de Capacitación que incluya cualificación y actualización disciplinar docente.							
		Apoyar 1 docente de planta con el título de Maestría.							
Formar a los docentes en el idioma Inglés.	10%	El Plan de Capacitación que incluya las políticas para la formación de los docentes en el idioma Inglés.	Un documento de políticas para la formación de los docentes.	2	El Plan de Capacitación que incluya las políticas para la formación de los docentes en el idioma Inglés	Plan de Capacitación Programa de Capacitación	70%	Reporte del examen de clasificación de Inglés de los docentes.	30%
		10% de docentes tiempo completo y medio tiempo capacitados en un nivel de Inglés B1.	Porcentaje de docentes capacitados en nivel de Inglés B1.						
Actualizar las metodologías de planeación, formación y evaluación basada en competencias del proceso de enseñanza-aprendizaje.	20%	Socializar las metodologías de planeación, formación y evaluación basada en competencias del proceso de enseñanza-aprendizaje en el Seminario Anual de Actualización en Metodologías de Planeación, Formación y Evaluación Basada en Competencias.	Seminario Anual de Actualización en Metodologías de Planeación, Formación y Evaluación Basada en Competencias.	1	Construcción del programa (contenido) del Seminario Anual de Actualización en Metodologías de Planeación, Formación y Evaluación Basada en Competencias.		0%	Seminario Anual de Actualización en Metodologías de Planeación, Formación y Evaluación Basada en Competencias.	100%



## PLAN DE ACCIÓN

FR-DEP-01-V4  
Vigencia: 14/01/2013  
Pág. 1 de 1

<b>PROCESO:</b>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	<b>RESPONSABLE DEL PROCESO:</b>	MILENA PRADA MARTINEZ
-----------------	---------------------------	---------------------------------	-----------------------

### EJE ESTRATÉGICO: FORTALECIMIENTO DE LA RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

OBJETIVO	% OBJETIVO	META	VALOR DEL INDICADOR CUANTITATIVA	NUMERO DE ENTREGABLES TOTAL	LISTADO DE ACTIVIDADES	PRODUCTO ENTREGABLE PRIMER PERIODO	% CUMPLIMIENTO DE LA META PRIMER PERIODO	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO
Actualizar el sistema de evaluación del desempeño docente en el esquema de gestión por competencias.	20%	Desarrollar en un 20% 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 20%	3 Documentos	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).		0%	Documento de Criterios y Elementos de Evaluación por componentes	100%
		Diseñar en un Modelo de evaluación docente bajo el esquema de gestión por competencias.	Modelo de evaluación docente bajo el esquema de gestión por competencia		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 20%			
					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).			Un documento modelo de Evaluación Docente de evaluación docente bajo el esquema de gestión por competencias.	
					Establecer las directrices para la elaboración de los criterios y elementos de un Modelo de evaluación docente bajo el esquema de gestión por competencias.				



**PLAN DE ACCIÓN**

FR-DER-01-V4  
Vigencia: 14/01/2013  
Pág. 1 de 1

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

**EJE ESTRATÉGICO: FORTALECIMIENTO DE LA RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS**

OBJETIVO	% OBJETIVO	META	VALOR DEL INDICADOR CUANTITATIVA	NUMERO DE ENTREGABLES TOTAL	LISTADO DE ACTIVIDADES	PRODUCTO ENTREGABLE PRIMER PERIODO	% CUMPLIMIENTO DE LA META PRIMER PERIODO	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	% CUMPLIMIENTO DE LA META 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>	20%	<p>Gestionar y apoyar los planes de capacitación de un 20% 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 S1</p>	<p>1 8 Docentes en el año 2014 capacitados por ITSA en temáticas relacionadas con el bilingüismo, tecnologías de la información y las comunicaciones, y planeación, formación y evaluación basada en competencias.</p>	2	<p>Incluir en el Programa de Capacitación 2014 capacitación en temáticas relacionadas con el bilingüismo, tecnologías de la información y las comunicaciones, y planeación, formación y evaluación basada en competencias, al 20% 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>Programa de Capacitación año 2014 que contenga por lo menos el 20% de los docentes 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>	Programa de Capacitación año 2014	100%		0%
<p>Implementar el plan de estímulos e Incentivos.</p>	10%	<p>Diseñar Plan de Incentivos y Estímulos para Funcionarios y Docentes ITSA</p>	<p>1 Documento Vicerrector Académico del Plan de Incentivos y Estímulos para Funcionarios y Docentes de Planta, Docentes de Catedra y Ocasionales</p>	1 Documento	<p>Realizar reunión con Vicerrector Académico, Coordinadora de CPS, Coordinadora de Extensiones e Internacionalización para establecer borrador de Plan de Incentivos y Estímulos para Funcionarios y Docentes de Planta, Docentes de Catedra y Ocasionales.</p> <p>Realizar documento borrador del Plan de Incentivos con VoBo del Vicerrector Académico.</p>		0%	<p>Documento borrador del Plan de Incentivos con VoBo del Vicerrector Académico.</p>	100%

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-V4  
Vigencia: 14/01/2013  
Pág. 1 de 1

PROCESO:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

RESPONSABLE DEL PROCESO:

MILENA PRADA MARTINEZ

## EJE ESTRATÉGICO: PROYECTOS ESPECIALES

OBJETIVO	% OBJETIVO	META	VALOR DEL INDICADOR CUANTITATIVA	NUMERO DE ENTREGABLES TOTAL	LISTADO DE ACTIVIDADES	PRODUCTO ENTREGABLE PRIMER PERIODO	% CUMPLIMIENTO DE LA META PRIMER PERIODO	PRODUCTO ENTREGABLE SEGUNDO PERIODO	% CUMPLIMIENTO DE LA META SEGUNDO PERIODO
Fortalecer el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para el Trabajo.	50%	Desarrollar en un 40% el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para el Trabajo (SGSST).	Desarrollar en un 40% el SGSST	3 Documentos	Implantar en un 40% Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.		70%	Desarrollar el 40% de los Documentos del SGSST.	30%
					Realizar los documentos necesarios para desarrollar en un 40% el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud para el Trabajo.				
					Divulgar según aplique los documentos del SGSST desarrollados durante la vigencia.				
Implementar proyectos que contribuyan a un buen clima organizacional.	50%	Implementar un Proyecto que contribuya a mejorar en un 5% el clima organizacional.	1 Proyecto	1 Documento	Establecer Planes de Acción como resultado de la medición del clima organizacional.		0%	Planes de Acción del Clima Laboral.	100%
					Plantear un Proyecto que contribuya a mejorar en un 5% el clima Organizacional.			Proyecto que contribuya a mejorar en un 5% el clima organizacional de los funcionarios.	

Formulado por:

MILENA PRADA MARTINEZ  
Responsable del Proceso

Aprobado por:

EMILIO ARMANDO ZAPATA  
Rector