Universidad Tecnológica de Pereira

Informe Final
Proceso de Autoevaluación Institucional con fines de renovación de la Acreditación

Universidad Tecnológica de Pereira

INFORME FINAL DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL CON FINES DE RENOVACIÓN DE LA ACREDITACIÓN

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

Pereira, agosto de 2020

Acreditación Institucional
"Compromiso permanente con la excelencia"
Universidad Tecnológica de Pereira

CONSEJO SUPERIOR

CAROLINA GUZMÁN RUIZ
Delegada del Ministerio de Educación Nacional

JENS KRISTOFFER MESA DISHINGTON
Representante presidente de la República

VÍCTOR MANUEL TAMAYO VARGAS
Gobernador del Departamento de Risaralda

LUIS FERNANDO GAVIRIA TRUJILLO
Rector

JUAN GUILLERMO ÁNGEL MEJÍA
Representante de los Ex-Rectores

WILSON ARENAS VALENCIA
Representante de las Directivas Académicas

JUAN CARLOS BURBANO JARAMILLO
Representante de los Docentes

RAMÓN ANTONIO TORO PULGARÍN
Representante de los Egresados

JORGE RODRIGO GÓMEZ GÓMEZ (q.e.p.d)
Representante del Sector Productivo

JAIME ANDRÉS HERNÁNDEZ HENAO
Representante de los Estudiantes

INVITADOS

ÁNGELA MARÍA NARVAÉZ HINCAPIÉ
Representante Empleados Administrativos

JHONIERS GUERRERO ERAZO
Vicerrector Académico

FERNANDO NOREÑA JARAMILLO
Vicerrector Administrativo y Financiero

MARTA LEONOR MARULANDA ÁNGEL
Vicerrectora de Investigaciones, Innovación y Extensión

DIANA PATRICIA GÓMEZ BOTERO
Vicerrectora de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario

LILIANA ARDILA GÓMEZ
Secretaria General

FRANCISCO ANTONIO URIBE GÓMEZ
Jefe Oficina de Planeación

CONSEJO ACADÉMICO

LUIS FERNANDO GAVIRIA TRUJILLO
Rector

JHONIERS GUERRERO ERAZO
Vicerrector Académico

FERNANDO NOREÑA JARAMILLO
Vicerrector Administrativo y Financiero

MARTA LEONOR MARULANDA ÁNGEL
Vicerrectora de Investigaciones, Innovación y Extensión

DIANA PATRICIA GÓMEZ BOTERO
Vicerrectora de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario

LILIANA ARDILA GÓMEZ
Secretaria General

JHON JAIME CORREA RAMÍREZ
Representante de los Profesores

JAIRO ALBERTO MENDOZA VARGAS
Representante de los Profesores

GERMÁN DIEGO GUISASOLA PLEJO
Representante de los Estudiantes

VALENTINA ZAPATA RESTREPO
Representante de los Estudiantes

JORGE IVÁN QUINTERO SAAVEDRA
Decano Facultad de Ciencias Agrarias y Agroindustria

PATRICIA GRANADA ECHEVERRI
Decana Facultad Ciencias de la Salud

GONZAGA CASTRO ARBOLEDA
Decano Facultad Ciencias de la Educación

JOSÉ REINALDO MARÍN BETANCURTH
Decano Facultad de Tecnologías

CONSEJO ACADÉMICO

HOOVER OROZCO GALLEGO
Decano Facultad Ciencias Básicas

ENRIQUE DEMESIO ARIAS CASTAÑO
Decano Facultad Bellas Artes y Humanidades

LUIS GONZAGA GUTIÉRREZ LÓPEZ
Decano Facultad Ciencias Ambientales

JUAN ESTEBAN TIBAQUIRÁ GIRALDO
Decano Facultad Ingeniería Mecánica

ALEXANDER MOLINA CABRERA
Decano Facultad Ingeniería

WILSON ARENAS VALENCIA
Decano Facultad de Ciencias Empresariales

ANDRÉS ESCOBAR MEJÍA
Representante Jefes de Departamento y Directores de Programa

INVITADOS

FRANCISCO ANTONIO URIBE GÓMEZ
Jefe Oficina Planeación

WALDO LIZCANO GÓMEZ
Director Programas Jornadas Especiales

YETSIKA NATALIA VILLA MONTES
Directora Admisiones, Registro y Control Académico

COMITÉ SISTEMA DE GERENCIA DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

LUIS FERNANDO GAVIRIA TRUJILLO
Rector

JHONIERS GUERRERO ERAZO
Vicerrector Académico

FERNANDO NOREÑA JARAMILLO
Vicerrector Administrativo y Financiero

MARTA LEONOR MARULANDA ÁNGEL
Vicerrectora de Investigaciones,
Innovación y Extensión

DIANA PATRICIA GÓMEZ BOTERO
Vicerrectora de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario

LILIANA ARDILA GÓMEZ
Secretaria General

FRANCISCO ANTONIO URIBE GÓMEZ
Jefe Oficina Planeación

SANDRA YAMILE CALVO
Jefa Control Interno

INVITADOS

MARÍA CRISTINA VALDERRAMA
Directora Oficina de Relaciones Internacionales

PATRICIA GRANADA ECHEVERRI
Representante Decanos

DIEGO GUISASOLA
Representante Estudiantil

DANIELA GÓMEZ
Directora de Gestión de la Comunicación y Promoción Institucional

Acreditación Institucional
"Compromiso permanente con la excelencia"
Universidad Tecnológica de Pereira

Contenido

1. Introducción 30
2. Marco de referencia institucional 35
3. Modelo metodológico del proceso de autoevaluación institucional con fines de renovación de la acreditación 57
   - 3.1 Marco Legal 58
   - 3.2 Estrategia institucional: camino hacia la reacreditación 61
   - 3.3 Fundamentos conceptuales y referenciales 71
   - 3.4 Estructura de operación del proceso de autoevaluación institucional 72
   - 3.5 Manual del sistema de gerencia del plan de desarrollo institucional y del proceso de autoevaluación con fines de acreditación institucional 75
4. Seguimiento al plan de mejoramiento institucional, análisis a las recomendaciones del cna y evolución institucional 128
   - 4.1 Cumplimiento general del plan de mejoramiento institucional 130
   - 4.2 Resultados por Factor 132
   - 4.3 Análisis de observaciones y recomendaciones del CNA 182
   - 4.4 Evolución de la universidad enmarcada en el PDI 2009-2019 190
5. Resultados autoevaluación institucional 210
   - 5.1 Factor 1. Misión y Proyecto Institucional 211
     - 5.1.1 Característica 1. Coherencia y pertinencia de la Misión 212

5.1.2 Característica 2. Orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional 222
5.1.3 Característica 3. Formación integral y construcción de la comunidad académica en el Proyecto Educativo Institucional 224
5.2 Factor 2. Estudiantes 228
5.2.1 Característica 4. Deberes y derechos de los estudiantes.....229
5.2.2 Característica 5. Admisión y permanencia de estudiantes.....238
5.2.3 Característica 6. Sistemas de estímulos y créditos para estudiantes 251
5.3 Factor 3. Profesores 264
5.3.1 Característica 7. Deberes y derechos del profesorado.....266
5.3.2 Característica 8. Planta Profesoral.....275
5.3.3 Característica 9. Carrera docente 291
5.3.4 Característica 10. Desarrollo profesoral.....297
5.3.5 Característica 11. Interacción académica de los profesores 301
5.4 Factor 4. Procesos Académicos.....306
5.4.1 Característica 12. Políticas Académicas 307
5.4.2 Característica 13. Pertinencia académica y relevancia social.....322
5.4.3 Característica 14. Procesos de creación, modificación y extensión de programas académicos.....325
5.5 Factor 5. Visibilidad nacional e internacional.....331
5.5.1 Característica 15. Inserción de la institución en contextos académicos nacionales e internacionales.....332

5.5.2 Característica 16. Relaciones externas de profesores y estudiantes 346
5.6 Factor 6. Investigación y Creación Artística 353
5.6.1 Característica 17. Formación para la investigación 355
5.6.2 Característica 18. Investigación 370
5.7 Factor 7. Pertinencia e impacto social 385
5.7.1 Característica 19. Institución y entorno 387
5.7.2 Característica 20. Graduados e institución 401
5.8 Factor 8. Procesos de Autoevaluación y Autorregulación 410
5.8.1 Característica 21. Sistemas de autoevaluación 412
5.8.2 Característica 22. Sistemas de información 424
5.8.3 Característica 23. Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo 433
5.9 Factor 9. Bienestar Institucional 437
5.9.1 Característica 24. Estructura y funcionamiento del bienestar institucional 439
5.10 Factor 10. Organización, Gestión y Administración 461
5.10.1 Característica 25. Administración y gestión 462
5.10.2 Característica 26. Procesos de comunicación 481
5.10.3 Característica 27. Capacidad de gestión 489
5.11 Factor 11. Recursos de apoyo académico e infraestructura física 504
5.11.1 Característica 28. Recursos de apoyo académico 506
5.11.2 Característica 29. Infraestructura física 518
5.12 Factor 12. Recursos Financieros 535

5.12.1 Característica 30. Recursos, presupuesto y gestión financiera 536
6. Plan de Mejoramiento Institucional.....555
6.1 Matriz del Plan de Mejoramiento Institucional. 557
6.2 Sistema de Gerencia.....577
7. Conclusiones del proceso.....587
8. Referencias bibliográficas 590
ANEXO A 592
Recursos bibliográficos y electrónicos 592

Lista de Tablas

Tabla 1. Organismos Certificadores.....55
Tabla 2. Funciones de los comités del proceso de Autoevaluación Institucional. 74
Tabla 3. Etapas de la Fase: Resignificación del modelo de autoevaluación.....82
Tabla 4. Etapas de la Fase: Gestión de la inteligencia institucional.....85
Tabla 5. Etapas de la Fase: Retroalimentación y validación de información.....86
Tabla 6. Participaciones de los Diálogos con la comunidad académica.....88
Tabla 7. Participaciones en los Diálogos con personal administrativo. 89
Tabla 8. Participaciones en los Diálogos en los Consejos de Facultad.....89

Tabla 9. Entrevistas con grupos de valor. 90
Tabla 10. Participación de estudiantes toma de facultades. 91
Tabla 11. Participación comunidad universitaria en audiencias públicas. 92
Tabla 12. Participación por estamento en la Formulación del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028. 95
Tabla 13. Etapas de la Fase: Valoración de resultados y logros. 97
Tabla 14. Jornada de trabajo en los talleres de valoración de factores y características. 98
Tabla 15. Agenda Taller de valoración de Características y Factores. 99
Tabla 16. Procedimiento de valoración por cada característica por parte de los participantes: 5 minutos. 103
Tabla 17. Número de valoraciones realizadas en los talleres. 105
Tabla 18. Escala de gradación equivalente. 105
Tabla 19. Relación de apreciaciones de mejoramiento y propuestas de oportunidades de mejora. 107
Tabla 20. Categorización de las oportunidades de mejora. 107
Tabla 21. Etapas de la Fase: Plan de Mejoramiento Institucional. 108
Tabla 22. Esquema del Plan de mejoramiento. 110
Tabla 23. Etapas de la Fase: Informe final de autoevaluación. 113
Tabla 24. Etapas de la Fase: AAA: Autorreflexión, Autoevaluación y Autorregulación. 114
Tabla 25. Etapas de la Fase: Estrategia institucional de Comunicaciones. 116
Tabla 26. Estrategia comunicacional implementada. 117
Tabla 27. Ficha Técnica Medición de Satisfacción de Usuario. 126
Tabla 28. Tamaño de la muestra. 127
Tabla: 29. Cumplimiento PMI a Corte diciembre 2019. 131

Tabla 30. Grupos de Valor UTP. 139
Tabla 31. Programas Académicos con Aseguramiento de la Calidad. 160
Tabla 32. Programas Académicos Acreditados Internacionalmente. 161
Tabla 33. Espacios de Socialización y Diálogo. 180
Tabla 34. Calificación De Riesgos Fitch Ratings – UTP (AAA). 182
Tabla 35. Programas acreditados de alta calidad y Acreditación Internacional, vigencia 2019 195
Tabla 36. Apoyos entregados en la vigencia 2019. 199
Tabla 37. Grupos de investigación reconocidos por facultad. 201
Tabla 38. Patentes concedidas a la UTP. 204
Tabla 39. Tabla de coherencia postulados de la Misión Institucional UTP en relación con el entorno social, cultural y ambiental. 215
Tabla 40. Tabla de coherencia postulados de la Misión Institucional UTP en relación con los procesos Académicos, administrativos y productivos. 217
Tabla 41. Relación Inscritos y primer curso. 241
Tabla 42. Evolución de participantes y participaciones de las diferentes actividades desarrolladas por los estudiantes. 246
Tabla 43. Atenciones por líneas PAI. 247
Tabla 44. Movilidad de estudiantes que salen al exterior. 249
Tabla 45. Estudiantes que ingresan a la Universidad por Transferencia Externa. 249
Tabla 46. Apoyos por categoría y tipo. 255
Tabla 47. Recursos económicos destinados para los apoyos académicos. 256

Tabla 48. Histórico de la permanecía y camino al egreso. 261
Tabla 49. Número de docentes por tipo de vinculación. 276
Tabla 50. Docentes en formación. 283
Tabla 51. Análisis comparativo nivel de formación docente IES en Colombia. 284
Tabla 52. Número de docentes por periodo académico, el máximo nivel de formación, y el tipo de vinculación. 285
Tabla 53. Número de docentes por periodo académico, máximo nivel de formación y tipo de vinculación. 293
Tabla 54. Participación docente en líneas de formación integral 298
Tabla 55. Consolidado recursos de. apoyos económicos a docentes y estudiantes. 303
Tabla 56. Recursos ORI destinados para apoyar la movilidad de los docentes. 303
Tabla 57. Presupuesto de Internacionalización - Inversión efectivamente realizada por la institución para los fines de internacionalización en los últimos cinco años. 338
Tabla 58. Convenios Internacionales a febrero 2020. 346
Tabla 59. Semilleros de investigación por Facultad. 363
Tabla 60. Número de grupos de investigación reconocidos por Colciencias. 373
Tabla 61. Número de grupos de investigación participando en redes. 374
Tabla 62. Recursos para la financiación de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico. 378
Tabla 63. Evolución en el número de años de acreditación de los programas académicos. 414
Tabla 64. Nivel de avance del Plan de Mejoramiento Institucional. 420
Tabla 65. Resultados evaluación docente. 433
Tabla 66. Población diferencial beneficiaria de apoyos socioeconómicos. 454

Tabla 67. Colecciones Biblioteca UTP. 506
Tabla 68. Suscripciones. 507
Tabla 69. Actualización de las colecciones por área del conocimiento. 508
Tabla 70. Calificación del perfil financiero de algunas IES del país. 539

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Evolución del Cumplimiento del Plan de Mejoramiento Institucional. 132
Gráfica 2. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Misión y Proyecto Institucional. 132
Gráfica 3. Resultados de Encuesta de Medición de Satisfacción del Usuario (2017-2019). 134
Gráfica 4. Resultados de Encuesta de Medición de Satisfacción del Usuario (2017-2019). 135
Gráfica 5. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Estudiantes. 136
Gráfica 6. Tendencia de Graduados Según Nivel de Formación. 141
Gráfica 7. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Profesores. 142
Gráfica 8. Tendencia Personal Docente por Tipo de Vinculación. 143
Gráfica 9. Tendencia Docentes con Doctorado (Planta y Transitorios) en Tiempo Completo. 145
Gráfica 10. Evolución de los Grupos de Investigación Reconocidos. 148
Gráfica 11. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Procesos Académicos. 149
Gráfica 12. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Investigación. 152

Gráfica 13. Ejecución Presupuestal de Gastos Dedicados a la Investigación....154
Gráfica 14. Proyectos de Investigación Financiados....155
Gráfica 15. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Pertinencia e Impacto Social. 155
Gráfica 17. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Proceso de Autoevaluación y Autorregulación. 159
Gráfica 18. Programas Académicos con Aseguramiento de la Calidad. 160
Gráfica 19. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Bienestar Institucional. 163
Gráfica 20. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Organización, Gestión y Administración. 169
Gráfica 21. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Planta Física y Recursos de Apoyo Académico. 174
Gráfica 22. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Recursos Financieros. 178
Gráfica 23. Bonos de Alimentación y Transporte. 184
Gráfica 24. Percepción Servicios de Bienestar. 189
Gráfica 25. Número de estudiantes matriculados. 190
Gráfica 26. Estrato socioeconómico de los estudiantes matriculados. 191
Gráfica 27. Histórico de títulos entregados. 192
Gráfica 28. Estudiantes nuevos. 192
Gráfica 29. Matriculados en pregrado por tipo de inscripción régimen especial. 193
Gráfica 30. Programas académicos ofrecidos. 194
Gráfica 31. Cantidad de docentes de planta y transitorios. 197
Gráfica 32. Nivel de formación docentes de planta y transitorios. 198
Gráfica 33. Apoyos socio-económicos entregados. 199
Gráfica 34. Grupos de investigación reconocidos por Colciencias. 200

Gráfica 35. Empresas vinculadas al programa de prácticas empresariales. 202
Gráfica 36. Prácticas empresariales legalizadas. 202
Gráfica 37. Tipo de prácticas empresariales legalizadas en el 2019. 203
Gráfica 38. Movilidad Internacional. 205
Gráfica 39. Destino de los estudiantes de la UTP en movilidad internacional. 205
Gráfica 40. Origen de los estudiantes extranjeros en la UTP. 206
Gráfica 41. Convenios internacionales activos, vigencia 2019. 207
Gráfica 42. Área total del Campus (ha). 207
Gráfica 43. Área construida en el campus (m2) 208
Gráfica 44. Área construida por estudiante (m2) 208
Gráfica 45. Resultados Factor 1. 211
Gráfica 46. Resultados conocimiento de la misión institucional. 221
Gráfica 47. Resultados Característica 1. 221
Gráfica 48. Resultados Característica 2. 224
Gráfica 49. Resultados Característica 3 227
Gráfica 50. Resultados Factor 2. 228
Gráfica 51. Resultados Característica 4. 238
Gráfica 52. Estudiantes matriculados por primera vez según mecanismos de excepción en Pregrado para el año 2019. 243
Gráfica 53. Estudiantes matriculados por primera vez según Mecanismo “Minorías” en Pregrado para el año 2019. 243

Gráfica 54. Tendencia deserción interanual 2015-1 a 2019-2. 245
Gráfica 55. Resultados Característica 5. 250
Gráfica 56. Resultados Característica 6. 263
Gráfica 57. Resultados Factor 3. 264
Gráfica 58. Resultados encuesta de Satisfacción del Usuario en el ítem de Procesos electorales. 273
Gráfica 59. Resultados Característica 7. 274
Gráfica 60. Número y dedicación docentes UTP. 277
Gráfica 61. Docentes vinculados respecto al nivel de formación. 278
Gráfica 62. Porcentaje créditos matriculados por los estudiantes. 279
Gráfica 63. Cantidad de créditos matriculados por programa académico. 280
Gráfica 64. Porcentaje de créditos matriculados por programa académico. 281
Gráfica 65. Relación estudiantes por docente. 282
Gráfica 66. Docentes con nivel de formación de Doctor. 283
Gráfica 67. Resultados Característica 8. 291
Gráfica 68. Resultados Característica 9. 296
Gráfica 69. Resultados Característica 10. 300
Gráfica 70. Grupos de investigación trabajando en red. 305
Gráfica 71. Resultados Característica 11. 305
Gráfica 72. Resultados Factor 4. 307
Gráfica 73. Resultados Característica 12. 322
Gráfica 74. Resultados Característica 13. 325

Gráfica 75. Resultados Característica 14. 330
Gráfica 76. Resultados Factor 5. 332
Gráfica 77. Resultados Característica 15. 345
Gráfica 78. Participación en programas de inmersión en inglés, estamentos docente y administrativo acumulado. 350
Gráfica 79. Resultados Característica 16. 352
Gráfica 80. Resultados Factor 6. 354
Gráfica 81. Resultados Característica 17. 369
Gráfica 82. Docentes según nivel de formación. 371
Gráfica 83. Investigadores reconocidos UTP comparativo. 372
Gráfica 84. Proyectos de investigación aprobados en las convocatorias internas para grupos de investigación de la Universidad. 378
Gráfica 85. Resultados convocatorias externas....379
Gráfica 86. Resultados Característica 18. 384
Gráfica 87. Resultados Factor 7. 385
Gráfica 88. Resultados Característica 19. 400
Gráfica 89. Resultados Característica 20. 410
Gráfica 90. Resultados Factor 8. 411
Gráfica 91. Resultados Característica 21. 424
Gráfica 92. Resultados Característica 22. 432
Gráfica 93. Resultados Característica 23. 436

Gráfica 94. Resultados Factor 9. 438
Gráfica 95. Participaciones de la comunidad en las actividades de Bienestar. 447
Gráfica 96. Estudiantes con apoyos socioeconómicos. 451
Gráfica 97. Gestión de Recursos de la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario. 452
Gráfica 98. Evolución de los Estudiantes atendidos por el PAI. 454
Gráfica 99. Resultados Característica 24. 460
Gráfica 100. Resultados Factor 10. 461
Gráfica 101. Resultados Característica 25. 481
Gráfica 102. Resultados Característica 26. 489
Gráfica 103. Resultados Característica 27. 504
Gráfica 104. Resultados Factor 11. 505
Gráfica 105. Resultados Característica 28. 517
Gráfica 106. Evolución de los m2 por estudiante. 519
Gráfica 107. Resultados Característica 29. 534
Gráfica 108. Resultados Factor 12. 535
Gráfica 109. Estructura endeudamiento UTP. 544
Gráfica 110. Cupo de crédito UTP. 545
Gráfica 111. Resultados Característica 30. 553

Lista de Ilustraciones

Ilustración 1. Organización sistémica UTP. 36
Ilustración 2. Esquema del Proyecto Educativo Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira. 41
Ilustración 3. Camino recorrido. 43
Ilustración 4. Los impulsores estratégicos y pilares de gestión del Plan de Desarrollo Institucional. 45
Ilustración 5. Direccionamiento estratégico. 47
Ilustración 6. Niveles de gestión en el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028. 48
Ilustración 7. Resumen Batería de Indicadores tres niveles de gestión - Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028. 49
Ilustración 8. Organigrama por procesos de la Universidad Tecnológica de Pereira. 50
Ilustración 9. Mapa de procesos de la Universidad Tecnológica de Pereira. 51
Ilustración 10. Sistema Integral de Gestión. 52
Ilustración 11. Ruta metodológica de formulación. 63
Ilustración 12. Modelo de Planeación – PDI. 64
Ilustración 13. Momentos mesas de participación. 66
Ilustración 14. Momentos del Camino a la Reacreditación UTP 2020. 70
Ilustración 15. Fases del proceso circular de autoevaluación institucional. 78
Ilustración 16. Fases y etapas del proceso de la autoevaluación modelo 79
Ilustración 17. Cadena de resultados de la autoevaluación institucional. 80
Ilustración 18. Articulación autoevaluación institucional - PDI. 94

Ilustración 19.	Pasos de la metodología de valoración virtual a través de rúbricas.	100
Ilustración 20.	Metodología de las valoraciones a través de la virtualidad.	101
Ilustración 21.	Utilización de la plataforma Google Meet en los talleres virtuales.	102
Ilustración 22.	Medios de difusión Talleres de Valoración.	104
Ilustración 23.	Tips Autoevaluación Institucional.	119
Ilustración 24.	Tips Resultados e invitaciones a participar en la Autoevaluación Institucional.	120
Ilustración 25.	Boletines asociados a la autoevaluación institucional.	123
Ilustración 26.	Tomas con Facultades.	123
Ilustración 27.	Feria La Universidad que tienes en mente.	124
Ilustración 28.	Formulación PDI – Proceso de Autoevaluación Institucional.	125
Ilustración 29.	Números de Artículos Publicados en los Index Internacionales (SCOPUS).	162
Ilustración 30.	Centro de Desarrollo Físico y Piscinas de la Universidad Tecnológica de Pereira.	166
Ilustración 31.	Canchas de Tenis UTP.	167
Ilustración 32.	Canchas Múltiples de La Universidad Tecnológica de Pereira	168
Ilustración 33.	Escala Salarial Anual UTP.	171
Ilustración 34.	Enlace de Convocatorias UTP.	174
Ilustración 35.	Costo estimado Plan Maestro de Planta Física.	176
Ilustración 36.	Proyectos Estratégicos 2018-2020.	177
Ilustración 37.	Día Internacional de la Mujer Indígena.	185
Ilustración 38.	Ceremonias de Posesiones de los Nuevos Dirigentes del Cabildo.	186
Ilustración 39.	Integración de la dimensión teleológica con los lineamientos curriculares.	214

Ilustración 40. Análisis de los claustros universitarios 2017. 219
Ilustración 41. Cultura académica de la participación, la autorreflexión, la autoevaluación y la autorregulación. ..225
Ilustración 42. Integración de los PEI – PDI - PEP en la UTP. 226
Ilustración 43. Información estadística Bienestar Universitario. 246
Ilustración 44. Acceso a Incentivos (Becas y Subsidios). 257
Ilustración 45. Estructura del proceso disciplinario. 268
Ilustración 46. Fases del PEI. 309
Ilustración 47. Red esquemática para la integración curricular. 312
Ilustración 48. Ámbitos para la reflexión y la renovación curricular. 314
Ilustración 49. Retos 2020-2028 PEI y renovación curricular. 317
Ilustración 50. Elementos que conforman la macroestructura curricular. 323
Ilustración 51. Fases del ciclo de renovación curricular. 328
Ilustración 52. Reunión representantes de Egresados. 407
Ilustración 53. Grados UTP promoviendo carnetización y agremiación 408
Ilustración 54. Visita de empresas con talento UTP. 408
Ilustración 55. Gestión de la empleabilidad. 408
Ilustración 56. El graduado un pilar fundamental en el PDI 2020-2028. 409
Ilustración 57. Directivos UTP y Directivos Asociación de Egresados UTP. 409
Ilustración 58. Desarrollo de software UTP. 426
Ilustración 59. Sistema de Inteligencia Institucional. 427
Ilustración 60. Mesas de participación 458

Ilustración 61. Nivel de implementación del proyecto de modernización. 465
Ilustración 62. Organigrama por procesos UTP. 470
Ilustración 63. Mapa de procesos UTP. 471
Ilustración 64. Distribución personal administrativo. 473
Ilustración 65. Ejes del Plan de Bienestar Social Laboral. 475
Ilustración 66. Historias laborales y académicas. 479
Ilustración 67. Dimensiones de la Comunicación. 482
Ilustración 68. Portal principal página Web UTP. 483
Ilustración 69. Reconocimiento medios de comunicación UTP. 486
Ilustración 70. Código de integridad 492
Ilustración 71. Proyecto de Modernización y Desarrollo Organizacional. 500
Ilustración 73. Imagenes del Campus universitario 525
Ilustración 74. Etapas para la elaboración y presentación del proyecto de presupuesto institucional. 547
Ilustración 75. Evolución de los recursos destinados para bienestar e investigación. 552
Ilustración 76. Sistema de Gerencia PDI “Aquí construimos futuro” 581
Ilustración 77. Comité Sistema de Gerencia PDI y Autoevaluación Institucional. 586

Presentación

Estimados miembros de la Comunidad Universitaria:

La Universidad Tecnológica de Pereira ha asumido los temas de la calidad como un imperativo estratégico; ello ha permitido que hayamos logrado importantes reconocimientos en esta materia, en los diversos sistemas de aseguramiento de la calidad: Acreditación de programas nacional e internacionalmente; de Laboratorios; de Organismos; de la Gestión y la Acreditación Institucional, y de ésta última la recibimos por primera vez en el año 2005 con una duración de 7 años; una segunda vez, el 22 de mayo de 2013 con una duración de 8 años; y ahora la apuesta en la Ruta de la Acreditación 2020 es llegar a la tercera Acreditación Institucional.

La Acreditación Institucional es la máxima distinción de calidad que tiene cualquier Institución de Educación Superior en Colombia; en este contexto, la

autoevaluación, la evaluación externa y la acreditación han pasado a convertirse en garantía de un mejoramiento continuo, ya que permiten dar fe a la sociedad, de la calidad y credibilidad de los procesos educativos y los resultados que ha alcanzado nuestra institución.

Estos ejercicios han permitido que el modelo del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad Tecnológica de Pereira avance en torno a los nuevos retos planteados, como lo son las Acreditaciones Internacionales; que han permitido obtener, en un corto tiempo, la acreditación internacional de los programas de Ingeniería Industrial, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica, Maestría en Investigación Operativa y Estadística, Maestría en Ingeniería de Sistemas y Computación, Maestría en Ingeniería Eléctrica, bajo el modelo EUR-ACE, y al programa de Ingeniería Mecánica, la acreditación bajo el modelo ARCU-SUR.

Ahora, ha llegado el momento de consolidar metodológicamente todo este trabajo, para enfrentar el proceso de renovación de la Acreditación Institucional como una Universidad de Alta Calidad. La autoevaluación institucional hace explícitas las condiciones internas de funcionamiento y pone en evidencia sus fortalezas y debilidades.

La autoevaluación institucional supone el ejercicio de reconocernos como una organización viva, compleja, capaz de autorregularse, de mejorar continuamente, en este caso, teniendo como referentes unos factores asociados a: la Misión y el Proyecto Institucional; la comunidad académica (estudiantes, profesores e investigadores); los procesos académicos (docencia, investigación, extensión o proyección social); el bienestar institucional; la visibilidad nacional e internacional; la pertinencia y el impacto social; los procesos de autoevaluación y autorregulación; la organización, la administración y la gestión; la planta física y los recursos de apoyo académico y los recursos financieros.

La Acreditación Institucional no solamente representa prestigio, sino que produce beneficios directos a nuestra institución y a toda la Comunidad Universitaria. Por ello, debemos entender que la Acreditación es el reconocimiento de lo que hacemos como institución, que se convierte además en la invitación a trabajar permanentemente por nuestra comunidad y con la

comunidad, a trabajar por la sociedad y con la sociedad, entendiendo que unidos podemos lograr nuestros propósitos ya definidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028.

De igual forma, los diálogos con los diferentes estamentos, propiciados por la alta dirección de la Universidad, se constituyen en espacios que le han concedido a la comunidad en general, la posibilidad de expresar sus opiniones y prioridades, que han sido sistematizadas por la Oficina de Planeación, y que han permitido reconocer las necesidades institucionales, desde otra óptica, que apoya la toma de decisiones; lo cual reafirma el constante diálogo entre los actores de la comunidad universitaria, y los ejercicios de autoevaluación permanente en la Universidad Tecnológica de Pereira.

Además, la Acreditación Institucional será el resultado de la evaluación de la institución como un todo, considerando el conjunto de los elementos que la constituyen y las relaciones entre ellos, atendiendo al modo como se comprenden las necesidades sociales, económicas, culturales, científicas y tecnológicas, y la forma como se responde a ellas, en el entendido que solamente con la participación y compromiso de todos ustedes podremos llegar a ese cometido.

La metodología de trabajo estableció la valoración cualitativa de los logros y resultados alcanzados por la institución en cada uno de los factores evaluados, invitando a participar de manera objetiva y crítica de lo que es hoy nuestra institución.

Con la intención de consolidar la excelencia institucional y de definir el rumbo que quiere la universidad, todas las voluntades se han unido, los esfuerzos se han integrado y las energías se han enfocado para concretar un ejercicio donde la comunidad idónea sea la que hable, la que participe, la que construya y la que actúe en torno a unos propósitos comunes, que permitan el actuar institucional con los más altos estándares de calidad en sus procesos.

Reciban un cordial saludo,

Rector
Luis Fernando Gaviria Trujillo

1. Introducción

La Universidad Tecnológica de Pereira ha avanzado continuamente en su proceso de Autoevaluación Institucional con fines de Renovación de la Acreditación, de una manera articulada con la Formulación del Plan de Desarrollo Institucional. Estos ejercicios han permitido reconocer y visibilizar en la Universidad sincronías que favorecen los esfuerzos en procesos de reflexiones profundas del actuar institucional, que conllevan a la acción coordinada y consecuente en el marco de una filosofía de la visión compartida y conjunta que se ha venido construyendo en el Proyecto Educativo Institucional - PEI.

El Gobierno Nacional, durante el año 2018, transformó la normativa que regula el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, con miras a responder a los nuevos retos y paradigmas que establece la educación en términos de calidad, internacionalización, proyección social, entre otros. En este sentido, el enfoque con el que se empieza a determinar el concepto de calidad trasciende de la evidencia, existencia y cumplimiento, hacia la medición de impactos y el desempeño de los resultados de aprendizaje. Es por esto, que el Ministerio de Educación Nacional expide el Decreto 1280 del 25 de julio de 2018, por el cual se reglamenta el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y los artículos 53 y 54 de la Ley 30 de 1992 sobre acreditación, y establece unas condiciones de calidad para las Instituciones de Educación Superior – IES. En consecuencia, ajustando los modelos de evaluación de la calidad, el Consejo de Educación Superior – CESU, expide el Acuerdo 01 del 9 de agosto de 2018, que actualiza los Lineamientos de Acreditación de Alta Calidad Institucional y de programas de pregrado.

La Universidad Tecnológica de Pereira asume la calidad en la medida en que se ha desarrollado lo propuesto en la Misión. Se alcanza la excelencia si todos, entendiéndose la comunidad universitaria, trabajan hacia el logro de la Misión, la calidad es entendida como la capacidad que se tiene para movilizar y desplegar todo un conjunto de procedimientos, gestiones, talentos y recursos hacia el desarrollo efectivo de los objetivos institucionales planteados.

En este sentido, desde la institución se estructuró el Plan de trabajo específico de la ruta para la consolidación del Informe de Autoevaluación Institucional, en el 2019, para la Universidad Tecnológica de Pereira, en sintonía con el proceso de formulación del PDI y con la normativa vigente en su momento. De la misma forma, se comunicó oficialmente al CNA el inicio formal del proceso de autoevaluación institucional con fines de renovación de la acreditación, y se recibió comunicado del CNA reconociendo el inicio del proceso para la Universidad en momentos donde la política del Gobierno Nacional daba señales de los inminentes cambios normativos que se producirían. En ese mismo sentido, teniendo en cuenta que el 24 de diciembre la Ministra de Educación Nacional expidió la Resolución 2383, en la que aplazaba la entrada en vigencia del Decreto 1280 del 1 de enero de 2019 al 1 de agosto de 2019.

No obstante, durante el 2019, el mismo Ministerio de Educación Nacional escuchando las voces de la comunidad universitaria en el país inconforme con la falta de claridad asociada a la normativa que reclamaba cambios, los cuales posteriormente fueron escuchados, mediante el Acuerdo 02 del 4 de junio de 2019, derogando lo establecido en el Acuerdo 01 del 2018, mediante el Decreto 1330 del 25 de julio de 2019, estableciendo las condiciones para los registros calificados, buscando establecer un consenso frente a la realidad de la educación y los paradigmas que le suscitan repensarse de forma armónica y sistémica, para acotar la brecha en términos de calidad.

En la Universidad Tecnológica de Pereira la autoevaluación es una estrategia de cultura organizacional que se fundamenta en el mejoramiento continuo de los procesos académicos y se refiere a la integralidad de la institución trabajando por la calidad y la excelencia académica.

La evaluación de la calidad incluyó los siguientes 4 momentos:

- Definición del modelo metodológico.
- Aprestamiento institucional.
- Informe final de autoevaluación.
- Evaluación Externa.

Por cada uno de ellos se esperan transitar, siendo los tres primeros la esencia del presente informe de autoevaluación y, en complemento, la evaluación externa que se inicia desde la radicación del informe final con la respectiva asignación de pares.

Lo anterior tuvo un impacto en el modelo metodológico planteado inicialmente por la Universidad Tecnológica de Pereira, que estuvo planificando su ejercicio, desde los lineamientos para la acreditación Institucional expedidos por el Consejo Nacional de Acreditación – CNA en enero de 2015, y que luego de la normativa expedida en los meses de julio y agosto de 2018, se ajustó a las nuevas reglamentaciones. Esto demostró la capacidad institucional para corroborar, sin importar los desafíos que impliquen, que la Universidad se encuentra preparada para ser objeto de análisis y de evaluaciones externas que promuevan el mejoramiento continuo y la excelencia académica. Como sustento metodológico, fue diseñado un modelo acorde al contexto actual y a la naturaleza de la institución, conjugado con la participación de la comunidad universitaria en cada una de las ocho fases definidas.

Acorde a esta nueva propuesta, durante el mes de diciembre de 2018, la Universidad realizó el taller de Factores críticos y Retos basados en las condiciones de los lineamientos del Acuerdo 01 del 2018, que sirvieron de base para la formulación del nuevo Plan de Desarrollo Institucional, mediante la consolidación del Diagnóstico Institucional. Es importante señalar que el esfuerzo realizado por la institución respecto a la información del Diagnóstico Institucional, permitió consolidar parte de la información que se desagregó para cada una de las características y factores de los lineamientos del 2015.

Estos ejercicios han permitido que el modelo del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad Tecnológica de Pereira avance en torno a los nuevos retos planteados, como lo son las Acreditaciones Internacionales, que han permitido obtener, en un corto tiempo, la acreditación internacional de los programas

de: Ingeniería Industrial, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica, Maestría en Investigación Operativa y Estadística, Maestría en Ingeniería de Sistemas y Computación, Maestría en Ingeniería Eléctrica, bajo el modelo EUR-ACE, y al programa de Ingeniería Mecánica, la acreditación bajo el modelo ARCU-SUR.

Para el cierre del año 2019, en el Comité de Sistema de Gerencia, se validaron los líderes de factor establecidos a nivel institucional, así como los funcionarios enlace en la labor de la recolección de la información; de igual forma se estableció un mecanismo para garantizar la ejecución de la metodología mediante el seguimiento y el control, inmerso en un ajuste que se adelantará en el nuevo Comité de Gerencia y Autoevaluación Institucional, que acompaña la ejecución e implementación del modelo metodológico definido, de acuerdo a las etapas del proceso.

Igualmente, dentro del proceso, el componente del Plan de Comunicaciones, articulado al proceso de formulación del Plan de Desarrollo, permitió la optimización de recursos y esfuerzos en el proceso que, a la fecha, ratificaron ante la comunidad, lo que representa la autoevaluación institucional con fines de renovación de la Acreditación Institucional.

El informe de autoevaluación institucional de la Universidad tecnológica de Pereira se ha constituido en un ejercicio que ha promovido la interrelación y la integración de apuestas y estrategias que reconocen los logros y los resultados de la Universidad, que se presentan en el marco de referencia de este informe y que a su vez se constituye en un fiel reflejo de la calidad con la cual la institución demuestra la evolución de los procesos misionales y de apoyo que ha definido, y que le han servido para mejorar continuamente sus procesos.

Además, en este informe de autoevaluación se describe con detalle la metodología con la cual se desarrolló un proceso de autoevaluación permanente a lo largo de los últimos años, y con el cual la Universidad se ha comprometido, gracias al reconocimiento que ha tenido como Institución acreditada, convirtiéndolo en un proceso de mejora continua que garantiza la evolución y madurez de los diferentes atributos y factores asociados a la calidad, promoviendo la cultura de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación, instaurada en el Proyecto Educativo Institucional – PEI.

Esta metodología, basada en rúbricas de calidad, se constituye en un ejercicio único, que le ha permitido reconocer, a través de las diferentes experiencias a nivel nacional e internacional que han sido vividas y analizadas, la capacidad que tiene la institución para responder a los retos y dinámicas actuales de un mundo que reclama una universidad conectada con las realidades del entorNro.

Es así como en este informe de autoevaluación, se responde a los doce factores y 30 características definidos en los Lineamientos de acreditación institucional definidos en el Acuerdo 03 de 2014, del Consejo de Educación Superior - CESU y por el Consejo Nacional de acreditación - CNA, lo cual permitió reconocer las fortalezas y debilidades de la institución y establecer el plan de mejoramiento institucional que se presenta en el último apartado de este informe.

Los invitamos entonces a conocer la institución, a sentirse orgullosos de los logros obtenidos y a continuar trabajando para ser cada día mejores.

2. Marco de referencia institucional

La Universidad Tecnológica de Pereira, creada por la Ley 41 de 1958, es un ente universitario autónomo del orden nacional, con régimen especial, con personería jurídica, autonomía administrativa, académica, financiera y patrimonio independiente, vinculado al Ministerio de Educación Nacional, cuyo objeto es la Educación Superior, la investigación y la extensión. Cuenta con Reacreditación de alta calidad por ocho años según Resolución número 6189, del 22 de mayo de 2013, otorgada por el MEN.

La Universidad Tecnológica de Pereira tiene como sede principal la ciudad de Pereira y podrá crear y organizar Sedes o Dependencias en otros Municipios y participar en la creación de otras entidades, así como adelantar planes, programas y proyectos por sí sola o en cooperación con otras entidades públicas o privadas y especialmente con universidades e institutos de investigación del Estado.

Actualmente, la institución está conformada por diez facultades dentro de las que se ofrecen 40 programas académicos de pregrado y 69 programas académicos de posgrado, de los cuales el 60% de programas acreditables se encuentran acreditados de alta calidad.

La Universidad, comprometida con la formación integral de ciudadanos, le apuesta a una visión representada en la calidad y la excelencia en los procesos de investigación, innovación, extensión y proyección social, con el propósito de impactar en los diferentes sectores sociales, económicos y académicos de manera global.

En tal sentido, la UTP se organiza sistémicamente a través de diferentes estrategias para el desarrollo de la Misión y el logro de la Visión institucional. Hacen parte de estas estrategias: el Proyecto Educativo Institucional, que orienta las funciones misionales; el Plan de Desarrollo Institucional, el cual gestiona programas y proyectos; y una Estructura Organizacional que articula sus procesos.

Ilustración 1. Organización sistémica UTP.

Fuente: Vicerrectoría Académica.

Misión Institucional

Somos una universidad estatal de carácter público, vinculada a la sociedad, que conserva el legado material e inmaterial y ejerce sus propósitos de formación integral en los distintos niveles de la educación superior, investigación, extensión, innovación y proyección social; con principios y valores apropiados por la comunidad universitaria en el ejercicio de su autonomía.

Una comunidad universitaria comprometida con la formación humana y académica de ciudadanos con pensamiento crítico y capacidad de participar en el fortalecimiento de la democracia; con una mirada interdisciplinar para la comprensión y búsqueda de soluciones a problemas de la sociedad; fundamentada en el conocimiento de las ciencias, las disciplinas, las artes y los saberes.

Vinculada a redes y comunidades académicas locales y globales mediante procesos de investigación que crean, transforman, transfieren, contextualizan, aplican, gestionan, innovan e intercambian conocimiento, para contribuir al desarrollo económico y social de manera sostenible.

Artículo 2B: Sus funciones misionales le permiten ofrecer servicios derivados de su actividad académica a los sectores públicos y privados en todos sus órdenes, mediante convenios o contratos para servicios técnicos, tecnológicos, científicos, artísticos, de consultoría o de cualquier tipo afín a sus objetivos misionales.

Visión

Como universidad pública, al año 2028 mantendremos la condición de alta calidad en los procesos de formación integral, investigación, innovación y transferencia de conocimiento; con reconocimiento internacional, vinculación de las tecnologías de la información y la comunicación e impacto en la academia y en los diferentes sectores sociales y económicos, a nivel local y global; destacada socialmente por conservar el legado material e inmaterial como uno de sus pilares para el desarrollo sostenible.

Principios

- **Autonomía institucional** en los procesos de autorreflexión, autorregulación y creación de normas propias, para el cumplimiento de los propósitos misionales al servicio de la sociedad, bajo preceptos éticos y morales.
- Mejoramiento continuo en los procesos académicos y administrativos, que permita el cumplimiento de los propósitos y funciones misionales con **calidad** y en procura de la **excelencia**.

- Desarrollo de **conocimiento pertinente** al servicio de la sociedad, para el direccionamiento y la búsqueda de soluciones adecuadas y oportunas, que contribuya al bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades.
- Participación activa, consciente e informada de todos los miembros de la comunidad universitaria para la toma de decisiones en los diversos asuntos de la vida institucional, que aporten a la construcción de **democracia y paz**.
- Capacidad de **cooperación** de los miembros de la comunidad universitaria, a fin de alcanzar propósitos comunes al servicio de la institución y de la sociedad.
- **Equidad** en el reconocimiento de los derechos y deberes de todos los miembros de la comunidad universitaria, dando a cada quien el trato según sus particularidades y circunstancias.
- Probidad en las actuaciones de los miembros de la institución, que permita claridad y **transparencia** en todas las actividades de la vida universitaria y en la rendición de cuentas a la sociedad.
- Mitigación de los impactos negativos entre las dimensiones ambiental, económica y social en el ejercicio de los propósitos y funciones misionales, en búsqueda de **sostenibilidad ambiental** y de una mejor calidad de vida.

Valores

- **Responsabilidad** y compromiso de los miembros de la comunidad universitaria, en el cumplimiento diligente y honesto de su rol al servicio de la institución y con la capacidad de asumir las consecuencias de sus actos.
- Ambiente de **respeto** y **cordialidad**, que permita el justo reconocimiento y valoración de los otros, independientemente de su etnia, religión, sexo, ideología o condición social.
- Capacidad de toma de decisiones acertadas a nivel personal o colectivo, que inspire a otros miembros de la comunidad a alcanzar los propósitos institucionales, con compromiso y **liderazgo**.
- **Solidaridad** de los miembros de la comunidad universitaria, en búsqueda del bienestar de todos los integrantes de la institución.

Proyecto Educativo Institucional

El Proyecto Educativo Institucional corresponde a un ejercicio que le ha permitido a la institución definirse en sus propósitos y en sus políticas académicas, dando cuenta de las estrategias que la Universidad ha establecido para cumplir con la misión que le ha sido delegada, como actor principal y motor del desarrollo para un mundo del siglo XXI, en un contexto donde la sociedad requiere ciudadanos comprometidos con una formación democrática, pensamiento crítico, formación integral y el desarrollo sostenible.

En el año 2018 se concluyó la formulación del nuevo PEI de la Universidad aprobado mediante Acuerdo Nro. 04 del Consejo Superior, el cual constituye la carta de navegación que orienta las funciones de docencia, investigación, extensión y proyección social, en el marco de la misión, la visión, los valores y principios institucionales, con cinco componentes:

- Dimensión teleológica: "El PEI como apuesta filosófica de la Universidad, se concreta en la misión, visión, principios y valores que orientan la intencionalidad formativa y las estrategias para lograrlo" (Proyecto Educativo Institucional, 2018, p. 17).

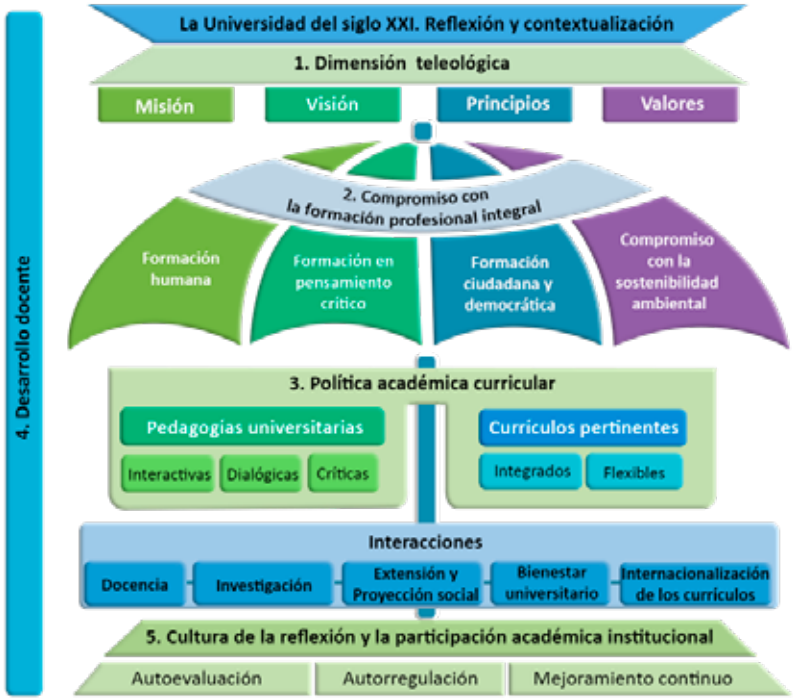
- Identidad institucional: "La Universidad Tecnológica de Pereira, como institución formadora, centra la actividad académica en una sólida formación humana y disciplinar, que la compromete con la formación profesional integral" (2018, p. 20).

- Política académica curricular: "El reto es lograr la interrelación de las funciones y propósitos misionales institucionales con los propósitos de formación de los programas académicos, mediante la formulación y puesta en marcha de propuestas curriculares innovadoras, flexibles e integradas, para la formación de los ciudadanos y los profesionales del siglo XXI" (2018, p. 44).

- Desarrollo docente: Para la UTP el desarrollo docente tiene en cuenta la formación integral del docente como persona y miembro del colectivo social, así como la formación continua, avanzada y permanente (2018, p. 45).

- Cultura de la reflexión y la participación académica institucional: “Un requisito para hacer realidad el PEI en la vida universitaria es la construcción de una cultura de la autorreflexión y la participación en los programas, las facultades y en la institución. Esto permitirá en la discusión argumentada, reconocer la diversidad de intereses, necesidades y perspectivas de desarrollo académico, en las que se prioricen los intereses compartidos al servicio de la comunidad universitaria y de la sociedad” (2018, p. 49).

Ilustración 2. Esquema del Proyecto Educativo Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira1.



Fuente: Proyecto Educativo Institucional. Vicerrectoría Académica 2018

1 Para mayor información consultar el siguiente enlace: www.utp.edu.co/vicerrectoria/academica/documento-pei.html

Plan De Desarrollo Institucional[2]

La Universidad Tecnológica de Pereira durante las vigencias 2017 a 2019, realizó el proceso de construcción de su ruta estratégica para los próximos 9 años, obteniendo como resultado el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028, "Aquí Construimos Futuro", que retoma la esencia de la UTP, el Proyecto educativo institucional (PEI) y lo hecho en el anterior PDI, para proyectarse a un futuro más humano, innovador y centrado en el bienestar de toda su comunidad.

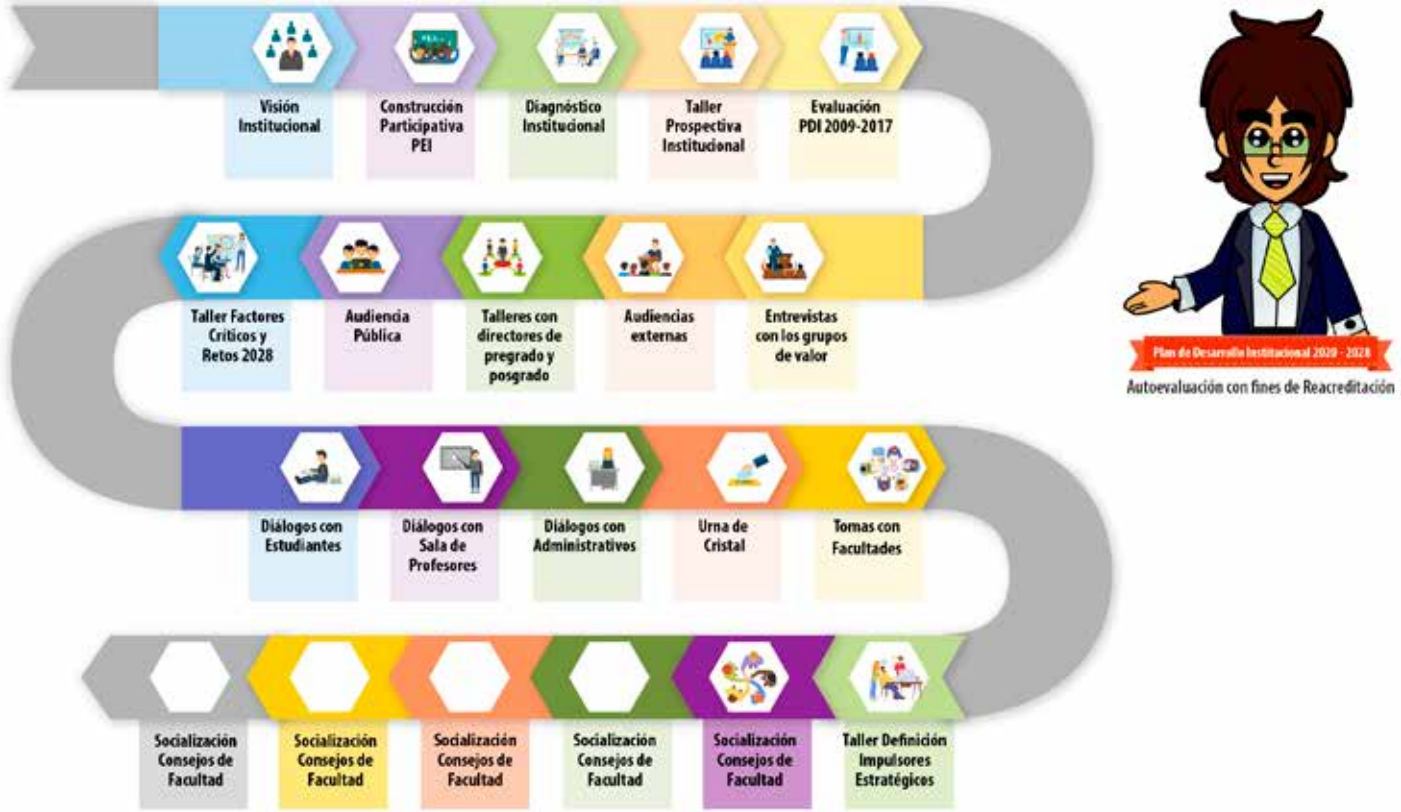
El Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028, "Aquí Construimos Futuro", fue aprobado por el Honorable Consejo Superior Universitario mediante Acuerdo Nro. 37 del 06 de noviembre de 2019.

El Plan se formuló en un ejercicio en el que participaron aproximadamente 4.000 personas de los diferentes estamentos de la Universidad y actores de la sociedad civil como un ejercicio de corresponsabilidad. El proceso involucró:

- Talleres a diferentes niveles de decisión
- Mesas de participación
- Entrevistas a expertos
- Consultas virtuales
- Tomas con facultades
- Buzón de propuesta (Urna de cristal)
- Ejercicios de diálogos con estamentos
- Chat virtual

2 Para mayor información consultar el siguiente enlace: https://pdi.utp.edu.co/

Ilustración 3. Camino recorrido.



Fuente: Oficina de Planeación.

Nuestras apuestas para los próximos 9 años tienen como propósito generar y fortalecer las capacidades institucionales para el cumplimiento de la Misión, la Visión Institucional y el Proyecto Educativo Institucional - PEI, así mismo el Plan Desarrollo está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.

La apuesta se ejecutará a través de **once (11) impulsores estratégicos** construidos de manera colectiva y participativa, que definirán el rumbo de nuestra gestión hacia la transformación y adaptación que queremos lograr.

Ilustración 4. Los impulsores estratégicos y pilares de gestión del Plan de Desarrollo Institucional.

Fuente: Oficina de Planeación.

Para dar cumplimiento a los once (11) impulsores estratégicos se ejecutarán a través de cinco (5) pilares de Gestión, que se definieron en concordancia con la Visión Institucional y las apuestas de los diferentes escenarios de participación colectiva, alineados al quehacer institucional, para el fortalecimiento y generación de capacidades así:

- **Excelencia académica para la formación integral**: "La Universidad busca generar condiciones para la permanencia y egreso exitoso del estudiante, la cualificación de los docentes y el fortalecimiento de medios educativos y estrategias curriculares que garanticen una educación de calidad" (PDI 2019-2028, 2019, p.22).

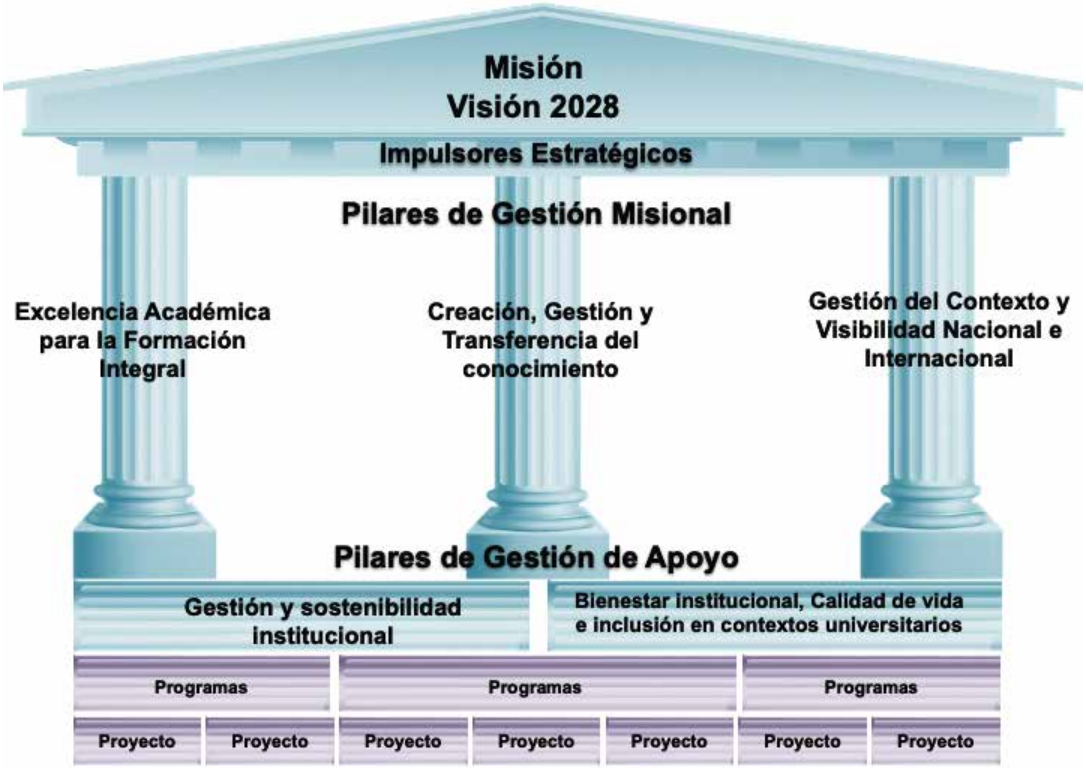
- **Creación, gestión y transferencia del conocimiento**: "La Universidad busca fomentar la investigación institucional orientada hacia la generación de impactos en el contexto y a la visibilidad nacional e internacional; el desarrollo de la gestión tecnológica, la innovación y el desarrollo de habilidades emprendedoras en la Comunidad Universitaria" (2019, p. 22).

- **Gestión del contexto con visibilidad nacional e internacional**: "La Universidad propende con el fortalecimiento de los procesos internos de articulación para la gestión del contexto, la participación en escenarios y la gestión de proyectos, de forma tal que, la universidad potencialice de manera asertiva sus capacidades para aportar al desarrollo de la región y el país, en los diferentes ámbitos en los que la universidad realiza avances desde lo académico e investigativo" (2019, p. 22).

- **Bienestar Universitario, la Calidad de Vida y la Inclusión**: "La Universidad implementará la Política de Bienestar Institucional para la Comunidad Universitaria en donde se brinden oportunidades para el desarrollo humano desde la formación integral, la construcción de comunidad y la calidad de vida a estudiantes, docentes, administrativos y egresados, con proyectos dirigidos al desarrollo intelectual, físico, psicoafectivo y social" (2019, p. 23).

- **Gestión y sostenibilidad institucional:** para el logro de los cuatro pilares mencionados anteriormente, "La Universidad debe consolidar procesos de gestión y sostenibilidad institucional mediante el fortalecimiento de capacidades físicas, ambientales, tecnológicas, humanas, organizaciones y financieras, que garanticen un campus viable y pertinente a los retos planteados por la Universidad y en general a los retos de la Educación Superior" (2019, p.23).

Ilustración 5. Direccionamiento estratégico.



Fuente: Oficina de Planeación.

El Plan de desarrollo posee una estructura en Metodología de Marco Lógico que permite una organización de la cadena de valor desde lo operativo hasta lo estratégico para la generación de impactos.

- 11 impulsores estratégicos
- 5 pilares de Gestión
- 22 programas
- 47 proyectos

Ilustración 6. Niveles de gestión en el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028.

Fuente: Oficina de Planeación.

Dado lo anterior, se presenta a continuación el resumen de batería de indicadores del Plan de Desarrollo.

Ilustración 7. Resumen Batería de Indicadores tres niveles de gestión - Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028.

Fuente: Oficina de Planeación.

Estructura Organizacional

La Universidad Tecnológica de Pereira ha establecido un organigrama por procesos, que muestra las líneas jerárquicas de la institución y está construido con base en lo aprobado por el Acuerdo 14 de 2014, en donde se reforma la Estructura Orgánica y cuyo modelo se soporta en resultados, procesos y trabajo en equipo, lo que le permite ser flexible y auto ajustarse según las necesidades institucionales que se vayan presentando.

Ilustración 8. Organigrama por procesos de la Universidad Tecnológica de Pereira3.

Fuente: Universidad Tecnológica de Pereira.

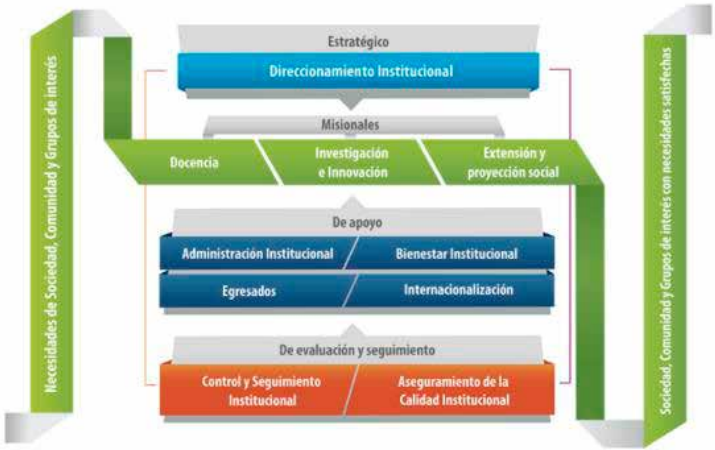
3 Para mayor información consulte el siguiente enlace: www.utp.edu.co/institucional/organigrama-utp.html

SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN

El sistema integral de Gestión de la Universidad Tecnológica se encuentra alienado con el componente académico y administrativo, lo cual permite tener una mirada integral del proceso, alineado al Plan de Desarrollo Institucional y a los procesos de mejoramiento continuo.

La institución cuenta con una política de calidad[4] para el cumplimiento de la normatividad, la cual le permite planear, evaluar, controlar y dar continuidad a sus procesos, mejorando la eficacia, eficiencia y efectividad del Sistema Integral de Gestión, en concordancia con la Misión, el Proyecto Educativo Institucional y el Plan de Desarrollo Institucional; esta política se cuenta con directrices que soportan cada uno de los Sistemas que conforman el Sistema Integral de Gestión.

Ilustración 9. Mapa de procesos de la Universidad Tecnológica de Pereira[5].



Fuente: Oficina del Sistema Integral de Gestión.

El Sistema Integral de Gestión está conformado por los siguientes sistemas:

4 Ver: https://www.utp.edu.co/gestioncalidad/sin-categoria/37/politica-integral-de-gestion

5 Para mayor información consulte el siguiente enlace: www.utp.edu.co/gestion calidad/sin-categoria/167/mapa-de-procesos

Ilustración 10. Sistema Integral de Gestión.

Fuente: Oficina del Sistema Integral de Gestión.

- **Gestión de Calidad ISO 9001:2015**

Es una herramienta de gestión que permite mejorar el desempeño institucional, se enfoca en la satisfacción de los usuarios de los procesos, el cumplimiento de requisitos legales y reglamentarios aplicables y el mejoramiento de prestación de los servicios. Es el pilar fundamental en la UTP para la implementación de los otros servicios de gestión.

El Sistema de Gestión de Calidad de la UTP nació en el año 2005, dentro de las actividades de modernización administrativa en el plan de desarrollo 2002-2009, la primera certificación fue en el año 2007, para las áreas administrativas, y desde ese entonces cada año se recibe la visita de seguimiento y cada tres años se renueva la certificación por parte de *Bureau Veritas Certification*.

Alcance:

- Prestación de servicios de docencia, investigación, innovación y extensión en el marco de la Educación Superior.
- Determinación de perfiles genéticos y estudios de filiación.
- Diseño, desarrollo y comercialización de *software*.

- **Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto 1072 de 2015**

Proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, que tiene como objetivos anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo; permite la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, la protección y la promoción de la salud de los trabajadores.

Anteriormente, la Universidad contaba con un programa de salud ocupacional que consistía en la organización, planeación, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, de higiene y seguridad industrial tendientes a preservar y mantener la salud de los trabajadores.

Alcance:

El SGSST está enfocado a toda la población laboralmente activa en la UTP, independientemente de su forma de vinculación, y para los estudiantes en práctica universitaria que estén afiliados a riesgos laborales. Todas las actividades realizadas mediante este sistema de gestión están enfocadas a la aplicación de medidas tendientes al mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

- **Seguridad de la Información ISO 27001:2013 y Gobierno en Línea**

Conjunto de controles y directrices que buscan proteger nuestros activos de información en su confidencialidad, integridad y disponibilidad, definiéndose como activo de información todo aquello que posee valor para la organización y que representa, contiene, almacena o transmite información.

La Universidad Tecnológica de Pereira, como institución pública del orden nacional y alineada con la estrategia de Gobierno en Línea, ha venido trabajando en los últimos años en la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, siguiendo las mejores prácticas de la norma ISO 27001:2013 y trabajando en conjunto con el Sistema Integral de Gestión Institucional, buscando que los riesgos asociados a la seguridad de la información sean identificados, analizados, minimizados y gestionados de una forma adecuada, continua, eficiente y adaptada a los cambios de la organización, el entorno y la tecnología que lo soporta.

Alcance:

Tiene como alcance el área de Gestión de Tecnologías Informáticas y Sistemas de Información (Arquitectura de *Software*, Administración de Servidores Especializados y Bases de Datos, Administración de Servicios Informáticos, Implementación del Sistema de Información Institucional y Renovación Tecnológica Institucional); el área de Recursos Informáticos y Educativos (Administración de redes y seguridad de la información) y el área de Gestión de Documentos.

- **Laboratorios de Ensayo y Calibración ISO/ IEC 17025:2017**

Es un organismo que ofrece el servicio de evaluación de la conformidad (cumplimiento de requisitos) para ensayos, calibraciones y sistemas de gestión. Para denominarse OEC es necesario estar acreditados por un Organismo Nacional de Acreditación.

El centro de laboratorios de la UTP se crea mediante el Acuerdo 35 del 21 de octubre de 2010, como respuesta a la necesidad institucional de albergar en una sola iniciativa, a todos los laboratorios interesados en demostrar su competencia técnica, ampliar la oferta de sus servicios a los consumidores de diferentes sectores y optimizar los recursos que se utilizaban en la acreditación independiente para algunos de ellos desde el año 2003, articulándose en un solo Sistema de Gestión.

Tabla 1. Organismos Certificadores.

Acreditatos por el ONAC - Norma ISO/IEC 17025	
Organismo	**Alcance**
Laboratorio de Genética Médica	Pruebas de paternidad
Laboratorio de Aguas y Alimentos	Pruebas para Agua Potable
Laboratorios de Ensayos para Equipos de Aire Acondicionado	Pruebas a equipos acondicionadores de aire
Laboratorio de Ensayos No Destructivos y Destructivos	Pruebas de corrosión y de doblez
Laboratorio Metrología de Variables eléctricas	Calibraciones a equipos eléctricos
Acreditatos por el ONAC - Norma ISO/IEC 17021	
QLCT	Certificación de sistemas de gestión 9001, 18001
Acreditatos por el IDEAM - Norma ISO/IEC 17025	
Laboratorio de Química Ambiental	Pruebas para Agua Residual
Grupo de Investigación de Aguas y Saneamiento	Muestreo para Agua Residual

Fuente: Oficina del Sistema Integral de Gestión.

- **Sistema Integral de Gestión Frente a la Transición de la Norma ISO 9001:2015**

"La adopción de un sistema de gestión de la calidad es una decisión estratégica para una organización que le puede ayudar a mejorar su desempeño global y proporcionar una base sólida para las iniciativas de desarrollo sostenible.

Los beneficios potenciales para una organización de implementar un sistema de gestión de la calidad basado en esta Norma Internacional son:

a) La capacidad para proporcionar regularmente productos y servicios que satisfagan los requisitos del cliente y los legales y reglamentarios aplicables;
b) facilitar oportunidades de aumentar la satisfacción del cliente;
c) abordar los riesgos y oportunidades asociadas con su contexto y objetivos;
d) la capacidad de demostrar la conformidad con requisitos del sistema de gestión de la calidad especificados"[6].

Dentro de la actualización de la norma, en los requisitos de Planificación, se integra el ítem de planificación de los cambios que tiene como propósito que la Universidad determine "la necesidad de cambios en el sistema de gestión de la calidad, estos cambios se deben llevar a cabo de manera planificada (véase 4.4).

La organización debe considerar:

a) El propósito de los cambios y sus consecuencias potenciales;
b) la integridad del sistema de gestión de la calidad;
c) la disponibilidad de recursos;
d) la asignación o reasignación de responsabilidades y autoridades"[7].

Con respecto a lo anterior, desde el Sistema Integral de Gestión y la Oficina de Planeación, se realizará el análisis y planeación de cómo los cambios que aparezcan dentro del nuevo Plan de Desarrollo Institucional impactarán el Sistema de gestión de la Universidad, y qué acciones se adelantarán para su implementación.

6 Tomado de: NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC-ISO 9001 (Cuarta actualización).

7 Tomado de: NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC-ISO 9001 (Cuarta actualización).

3. Modelo metodológico del proceso de autoevaluación institucional con fines de renovación de la acreditación

Teniendo en cuenta los cambios suscitados en el marco normativo a nivel nacional, la institución realizó un ajuste completo de la ruta definida para el proceso, revisando la propuesta de los nuevos lineamientos para el Registro Calificado establecida en el Decreto 1330, y tomando los mejores insumos de los lineamientos anteriores y nuevos para el proceso, sumándolos a los ejercicios que han permitido que el modelo del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad Tecnológica de Pereira avance en torno a los nuevos retos planteados, como lo son las Acreditaciones Internacionales; que finalmente fueron conciliados, en la propuesta metodológica que se presenta a continuación:

3.1 Marco Legal

Nacional

- Marco Normativo del Sistema Nacional de Acreditación: El Consejo Nacional de Acreditación, presenta a la comunidad académica una compilación normativa actualizada, en la que podrá ubicar las disposiciones que regulan el Sistema Nacional de Acreditación.
- Partiendo de la Constitución Política de 1991, en su artículo 67 argumenta: "…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 los fines y por mejorar la formación moral…"[8].

- La Ley 30 de 1992 plantea lo anterior en sus artículos 3, 53, 54, 55 y 56 estableciendo los parámetros de calidad que deben cumplir los programas académicos y las instituciones que se sometan al proceso de autoevaluación[9].
- Decreto 2904 de 1994: por el cual se reglamentan los artículos 53 y 54 de la Ley 30 de 1992.
- El Acuerdo 04 de 1995 del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) expide el reglamento que determina las funciones e integración del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).
- En el Acuerdo 06 de 1995 del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) se enuncian los procesos de acreditación, se enumeran las características de los procesos de autoevaluación y acreditación, se precisa quiénes son los agentes de la acreditación y se detallan las etapas del proceso.
- Decreto 1655 de 1999: por el cual se crea la Orden a la Educación Superior y a la Fe Pública "Luis López de Mesa".

- Decreto 4322 de 2005: por el cual se crea la Orden a la Acreditación Institucional de Alta Calidad de la Educación Superior "Francisco José de Caldas".
- Resolución 1440 de 2005: por la cual se fijan

8 Constitución Política de Colombia. Editorial Panamericana. Bogotá, 1998. p. 78.

9 Ley 30 de 1992. Diciembre 28, Congreso de la República. Tomado del Diario Oficial. Impreso en ediciones jurídicas. Bogotá. pp. 117, 144 y 145.

los valores de los servicios y viáticos de los pares académicos que apoyan los diferentes procesos de evaluación y acreditación del CNA.

- Acuerdo CESU 02 de 2005: por el cual se subroga el Acuerdo 001 de 2000 del Consejo Nacional de Educación Superior -CESU-, y con el cual se expide el reglamento, se determina la integración y las funciones del Consejo Nacional de Acreditación.
- Acuerdo CESU 02 de 2006: por el cual se adoptan nuevas políticas para la acreditación de programas de pregrado e instituciones.
- Resolución 3010 de 2008: por la cual se reconoce el registro calificado a programas acreditados de alta calidad.
- Ley 1188 de 2008: por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1295 de 2010: por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior. Capítulo III.
- Acuerdo Nro.01 de 2010: por el cual se autoriza al Consejo Nacional de Acreditación para que diseñe y promulgue los lineamientos para la acreditación de alta calidad de los programas de Maestría y Doctorado y se unifican los rangos de acreditación para los programas de pregrado, maestrías y doctorados e instituciones.
- Acuerdo Nro.04 de 2010: por el cual se modifica el artículo segundo del Acuerdo Nro.02 del 23 de junio de 2005. Modifica los requisitos para ser elegido miembro del Consejo Nacional de Acreditación.
- Acuerdo 02 de 2011: por el cual se establecen los criterios para los procesos de acreditación de instituciones y programas académicos de educación superior.
- Acuerdo 03 de 2011: por el cual se establecen los lineamientos para la acreditación de programas de instituciones acreditadas institucionalmente.
- Acuerdo 02 de 2012: Tiene por objeto establecer el procedimiento general para iniciar el proceso de autoevaluación con miras a la acreditación de programas académicos.
- Acuerdo 04 de 2012: por el cual se aprueban lineamientos para la acreditación de programa académicos de pregrados.

- Acuerdo 03 de 2014: Por el cual se aprueban los Lineamientos para la Acreditación Institucional.
- Circular MEN Nro. 03 de 2015: por la cual se expide información sobre el proceso de acreditación de alta calidad para programas de pregrado.
- Acuerdo 01 de 2016: por medio del cual se adiciona un artículo transitorio al Acuerdo 03 de 2014, con la definición de un período de transición para la aplicación de los lineamientos de acreditación institucional previstos en el mismo.
- Acuerdo 02 de 2016: por medio del cual se aprueba la creación de una sala temporal para la evaluación con fines de acreditación de programas de Licenciatura y los enfocados a la educación y se establecen otras directrices para el proceso de acreditación de estos programas.
- Acuerdo 03 de 2016: por medio del cual se adoptan y aprueban los lineamientos de las especialidades médicas.
- Acuerdo 04 de 2016: por medio del cual se modifica el artículo 5° del Acuerdo 04 de 2013 sobre la composición del Consejo Nacional de Acreditación.
- Acuerdo 01 de 2017: por medio del cual se expide el acuerdo para el funcionamiento interno del Consejo Nacional de Acreditación - CNA, con la finalidad de organizar y coordinar la gestión y desarrollo de sus funciones (Derogado por el acuerdo 01 del 2020).
- Acuerdo 03 de 2017: por medio del cual se modificó el Acuerdo 03 de 2014 sobre Lineamientos de Acreditación Institucional.
- Acuerdo 01 de 2020: por el cual se definen el reglamento, las funciones y la integración del Consejo Nacional de Acreditación - CNA.
- Con base en el Acuerdo 03 de 2014, El Consejo Nacional de Educación Superior - CESU, en uso de sus facultades legales, en especial de la señalada en el Artículo 35 del Decreto 2230 de 2003 de la Presidencia de la República, en el artículo 54 de la Ley 30 de 1992 y el Decreto 5012 de 2010, se acuerdan los Lineamientos de Acreditación Institucional.

Institucional

- Resolución de Rectoría Nro. 0150 del 4 de octubre de 1985, creación del Comité de Autoevaluación Institucional y es el encargado de planear, coordinar y orientar a la comunidad universitaria.
- Creación del Comité Coordinador de Autoevaluación y Acreditación, creado por Acuerdo del Consejo Superior Nro. 10 de septiembre 3 de 2002, con las funciones de diseño del modelo de autoevaluación institucional y el plan de trabajo para adelantar el proceso.
- Acuerdo 17 de 06 de julio de 2006, por medio del cual se fusionan los comités coordinador de currículo y coordinador de autoevaluación y acreditación. Dando como resultado el Comité Central de Currículo y Evaluación.
- Según Acuerdo 10 del Consejo Superior del 15 de abril de 2010, por el cual se adopta el Sistema Integral de Gestión en la Universidad Tecnológica de Pereira, en el que se hace necesario integrar los sistemas existentes, debido a que ellos guardan coherencia y son complementarios en su forma, requisitos y elementos. Artículo 1: ADOPCIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN. Adoptar el Sistema Integral de Gestión, el cual estará conformado por los sistemas de acreditación institucional y de programas, de gestión de calidad, el modelo estándar de control interno y el sistema de desarrollo administrativo.
- Resolución de Rectoría Nro. 373 del 24 enero de 2020, por medio de la cual se conforma el Comité del Sistema de Gerencia del Plan de Desarrollo Institucional y el Proceso de Autoevaluación con fines de Acreditación Institucional en Alta Calidad en la Universidad Tecnológica de Pereira y se adopta su respectivo reglamento interno.

3.2 Estrategia institucional: *camino hacia la reacreditación*

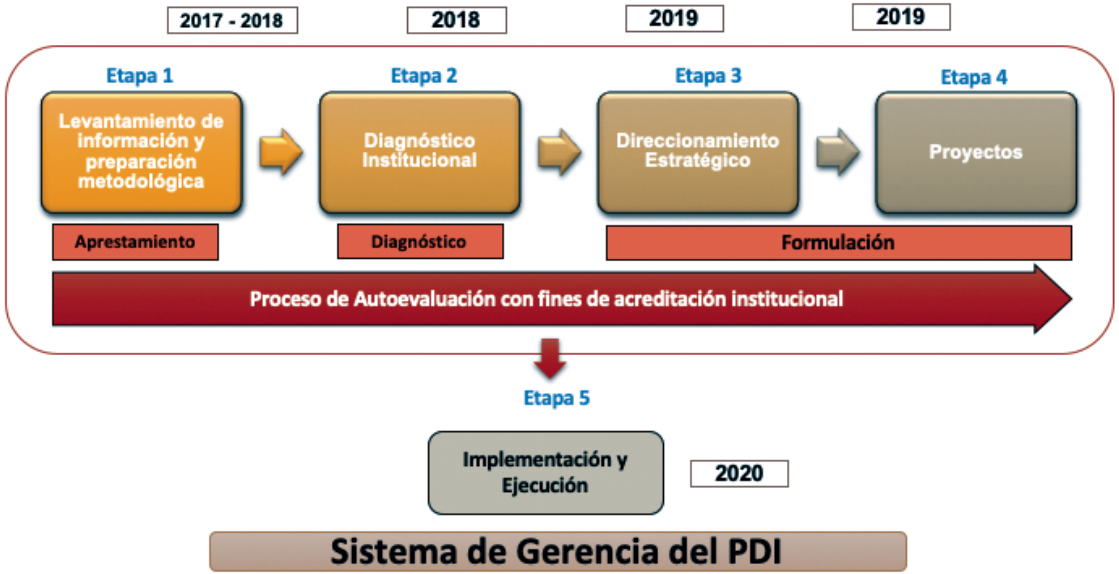
El proceso de autoevaluación institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira, debido a la serie de cambios normativos y a los ajustes en las políticas del Gobierno Nacional, sufrió unos cambios significativos. Durante el 2018, con la expedición del Decreto 1280

del 25 de julio de 2018, por el cual se reglamentaba el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, especialmente el registro calificado, y en consecuencia a estos ajustes normativos respecto a los modelos de evaluación de la calidad, el Consejo de Educación Superior - CESU, expidió el Acuerdo 01 del 9 de agosto de 2018, que actualizaba los Lineamientos de acreditación de alta calidad Institucional y de programas de pregrado, buscando trascender de la evidencia, existencia y cumplimiento, hacia la medición de impactos y el desempeño de los resultados de aprendizaje; obligando a la institución a acomodarse a la normativa expedida.

Igualmente, dado que la Universidad estaba en proceso de formulación del Plan de Desarrollo Institucional - PDI 2020-2028, se estableció una estrategia de articulación que contó con una ruta metodológica definida en cuatro (4) etapas, iniciando desde el año 2017 y culminando en el año 2019, para iniciar su etapa cinco (5) de implementación a partir del año 2020, alienada al proceso de autoevaluación con fines de la renovación de la acreditación institucional.

El proceso inició desde las actividades de aprestamiento, que consiste en el levantamiento de la información y preparación metodológica, así como en la preparación de la comunidad universitaria frente al inicio de este proceso, y las diferentes formas de participación, y culmina con la formulación del direccionamiento estratégico, proyectos institucionales y presentación ante instancias pertinentes para su aprobación.

Ilustración 11. Ruta metodológica de formulación.



Fuente: Oficina de Planeación.

A la luz de la ruta metodológica planteada para el nuevo Plan de Desarrollo, se definió el modelo de planeación de la Universidad Tecnológica de Pereira, que busca, a través de la reflexión colectiva con la comunidad universitaria y grupos de valor, definir "quiénes somos" y para "dónde vamos", partiendo de la misión, visión, principios y valores, y de la elaboración del diagnóstico institucional formular estrategias para alcanzar dicho fin, articuladas por un sistema de gerencia que permita su seguimiento y evaluación.

Ilustración 12. Modelo de Planeación – PDI.

Fuente: Oficina de Planeación.

En el marco de la ruta metodológica, a continuación, se presenta el alcance general de cada una:

Etapa 1. Levantamiento y preparación: esta etapa se desarrolla entre los años 2017 y 2018, corresponde al levantamiento de información y preparación metodológica, comprende la realización de las siguientes actividades:

- Levantamiento de información.
- Definición y elaboración de herramientas e instrumentos para el proceso.

Etapa 2. Análisis del contexto interno y externo: construcción del diagnóstico institucional alineado con el informe de factores y características:

- Evaluación del PDI corte 2017, por parte de la oficina de Control Interno.
- Diagnóstico del entorno (análisis interno y externo).
- Diagnóstico por temática de discusión.
- Diagnóstico financiero.

Etapa 3. Direccionamiento estratégico: para el desarrollo de esta etapa, en la cual se construirá de forma participativa el direccionamiento estratégico del plan, se tienen contempladas las siguientes actividades:

- Construcción de la propuesta de direccionamiento estratégico alineado al PEI y condiciones de calidad.
- Desarrollo de talleres para generar capacidades y las mesas de participación, que tienen como objetivo concertar la propuesta final de direccionamiento estratégico del Plan de Desarrollo.

Las mesas de participación se plantearon en tres momentos así:

Ilustración 13. Momentos mesas de participación.

Fuente: Oficina de Planeación.

Etapa 4. Formulación de proyectos. Una vez consolidado y aprobado el direccionamiento estratégico, se dará paso a la Formulación de proyectos, los cuales se proyectarán por periodos de 3 años, alineados a los periodos rectorales.

Etapa 5. Implementación y ejecución. En la vigencia 2020, inicia la estrategia de socialización del Plan de Desarrollo Institucional, implementación y ejecución acorde a los lineamientos del sistema de gerencia del PDI y seguimiento del Plan de Mejoramiento resultado del proceso de autoevaluación con fines de la renovación de la acreditación institucional.

En la **etapa 2**, acorde a esta nueva propuesta, alineada con el proceso de autoevaluación; durante el mes de diciembre de 2018, la Universidad realizó el taller de Factores críticos y Retos, basado en las condiciones de los lineamientos del Acuerdo 01 del 2018, que sirvieron de base para la formulación del nuevo Plan de Desarrollo Institucional, mediante la consolidación del Diagnóstico Institucional.

Dado los caminos normativos que se dieron en el 2019, la institución realizó un ajuste completo de la ruta definida para el proceso, revisando la propuesta de los nuevos lineamientos para el Registro Calificado establecidos en el Decreto 1330, y tomando los mejores insumos de los lineamientos anteriores y nuevos para el proceso, sumándolo a los ejercicios que han permitido que el modelo del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad Tecnológica de Pereira, avance en torno a los nuevos retos planteados, como lo son las Acreditaciones Internacionales.

La evaluación de la calidad, con fines de acreditación de una Institución de Educación Superior, incluirá los siguientes 4 momentos:

- Definición del modelo metodológico.
- Aprestamiento institucional.
- Informe final de autoevaluación.
- Evaluación Externa.

Momento 1: Definición del modelo metodológico

La autoevaluación debe ser una práctica permanente de las Instituciones de Educación Superior. Consolidar una cultura de la evaluación de la calidad es un presupuesto básico para su mejoramiento. Cuando la autoevaluación se realice con fines de acreditación, se seguirá el modelo definido por el Consejo Nacional de Acreditación. La institución asumirá el liderazgo de este proceso y propiciará que en él participe de manera amplia la comunidad académica. Este autoestudio se desarrolla de manera integral, con el propósito de mejorar la calidad de la institución y de asegurar a la sociedad que cumple con los más altos requisitos de calidad y realiza sus propósitos y objetivos. La institución evaluará su calidad siguiendo los criterios que contempla el modelo del Consejo Nacional de Acreditación y, en este sentido, desarrollará y definirá su modelo de autoevaluación que involucre a los estamentos universitarios y genere una autorreflexión del quehacer diario en términos de una Institución de Educación Superior Pública. Para el caso de la UTP, se definieron siete (7) Fases en el modelo metodológico, adicionando la fase transversal de Comunicación Institucional.

Momento 2: Aprestamiento institucional

El aprestamiento institucional consiste en identificar las acciones, herramientas y el recurso humano necesario para la implementación del modelo de autoevaluación institucional, es decir, en este aspecto, fueron desarrolladas las siguientes acciones de gestión:

- Conformación del equipo técnico del proceso de autoevaluación institucional.
- Monitoreo a la normatividad del CNA relacionado con el proceso de Autoevaluación Institucional.
- Realización del diagnóstico institucional en el marco del PDI.
- *Benchmarking* a los procesos de acreditación institucional de varias Instituciones de Educación Superior en el país.

- Capacitación al equipo técnico del proceso de Autoevaluación Institucional.
- Remisión de carta de intención al CNA, el día 25 de enero de 2019, en donde se presentan los avances en términos de renovación de la acreditación institucional:

- Contar con un sistema consolidado de Planeación Académica y Mejoramiento de la Calidad, reconocido a nivel nacional como exitoso, que hoy permite reconocer a la UTP como un referente en términos de cultura y prácticas de autoevaluación institucional y de programas.
- Reconocer los avances y el seguimiento permanente al Plan de Mejoramiento Institucional, fruto de la autoevaluación del 2011 y de las observaciones del CNA, que en la Resolución de Acreditación Nro. 6189 de 2013 fueron expresadas y articuladas en el Plan de Desarrollo Institucional, las cuales le permiten a la institución cumplir en más del 85%.
- Ajustarse a las condiciones normativas que el Sistema de Aseguramiento de Calidad, en cabeza del Consejo Nacional de Educación Superior - CESU y el Consejo Nacional de Acreditación - CNA, han establecido, como lo son los Lineamientos de Acreditación Institucional 2015 y el nuevo Acuerdo 01 de 2018, los cuales actualizan los Lineamientos para la Acreditación Institucional de Alta Calidad y Programas de Pregrado.

Momento 3: Informe de autoevaluación

Este momento es cuando se ha avanzado y finalizado el proceso de autoevaluación institucional y se consolidan en un documento los resultados del proceso, donde fueron analizados cada uno de factores y sus características.

Para llegar a este resultado, fue necesaria la implementación del modelo metodológico y la constante participación de toda la comunidad universitaria. Es el resultado de haber desarrollado todo el modelo metodológico de autoevaluación institucional.

Momento 4: Evaluación externa

En la evaluación externa con fines de acreditación institucional, el equipo de pares designados por el

CNA deberá aunar la competencia, el reconocimiento académico y la experiencia directiva en el ámbito de la Educación Superior. Este equipo ha de tener la capacidad para valorar sin sesgos (por ejemplo, los derivados de su formación o de su experiencia con una institución particular) y amplitud de perspectiva que les permita reconocer los distintos aspectos y relaciones que contribuyan a dar razón de la calidad actual y de las proyecciones posibles de una Institución de Educación Superior y juzgar, no sólo su pertinencia académica, sino también su pertinencia social. En el equipo de los pares habrá personas que representen, como paradigmas de las comunidades académicas, los saberes correspondientes a las grandes áreas del conocimiento con las que está comprometida la institución. Aunque, en el caso de la acreditación institucional, los aspectos administrativos son fundamentales, quienes se ocupen de la revisión de estos aspectos deben tener también reconocimiento como académicos.

La evaluación final de la calidad de la institución es realizada por el Consejo Nacional de Acreditación, a partir de los resultados de la autoevaluación, de la evaluación externa y de los comentarios que la institución ha hecho a la evaluación de pares.

La evaluación realizada podrá derivar en el reconocimiento de altos niveles de calidad, lo que conducirá a la Acreditación Institucional conforme a lo previsto en el artículo 53 de la Ley 30 de 1992. En este caso, el Consejo Nacional de Acreditación emitirá su concepto con destino al Ministerio de Educación Nacional sobre la calidad demostrada por la institución y recomendará el tiempo de vigencia de la acreditación. El Estado dará fe pública de la alta calidad de la institución, a través del respectivo acto administrativo proferido por el Ministerio de Educación Nacional.

Ilustración 14. Momentos del Camino a la Reacreditación UTP 2020.

Fuente: Oficina de Planeación.

El cumplimiento secuencial de todos los momentos es la ruta rigurosa que se ha propuesto llevar la institución en busca de la Reacreditación Institucional de Alta Calidad.

3.3 Fundamentos conceptuales y referenciales

En la Universidad Tecnológica de Pereira la autoevaluación es una estrategia de cultura organizacional que se fundamenta en el mejoramiento continuo de los procesos académicos y se refiere a la integralidad de la institución trabajando por la calidad y la excelencia académica.

La calidad como principio rector

La Universidad Tecnológica de Pereira asume a la calidad en la medida en que se ha desarrollado lo propuesto en la Misión. Se alcanza la excelencia si todos trabajamos hacia el logro de una misión, la calidad es entendida como la capacidad que se tiene para movilizar y desplegar todo un conjunto de procedimientos, gestiones, talentos y recursos hacia el desarrollo efectivo de su Misión.

La calidad en la Acreditación Institucional

La evaluación de la calidad, correspondiente a la Acreditación Institucional, se centra en el cumplimiento de los objetivos de la Educación Superior que incluyen, naturalmente, como elementos universales: la formación integral, la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento, la contribución a la formación de profesionales y la consolidación de las comunidades académicas. Se centra, además, en el logro de los postulados de las misiones y proyectos institucionales y en la pertinencia social, cultural y pedagógica de esas misiones y proyectos; asimismo, atiende a la manera como la institución afronta el cumplimiento de sus funciones básicas en los distintos campos de acción de la Educación Superior, al clima institucional, a los recursos con que cuenta y a su desempeño global. Cuando se habla de instituciones, resulta necesario enfatizar el vínculo entre pertinencia y calidad: a la exigencia académica sobre la calidad de los programas, que también resulta ser esencial cuando se juzga sobre la institución como un todo, se añade, en este caso, una exigencia particular relacionada con su papel social.

3.4 Estructura de operación del proceso de autoevaluación institucional

Para la implementación del proceso de autoevaluación institucional, se ha definido un esquema de acción que lo comprende en primera instancia, la definición del Comité del Sistema de Gerencia del Plan de Desarrollo Institucional y el Proceso de Autoevaluación con Fines de Acreditación de Alta Calidad, y como segunda instancia, el Manual del Sistema de Gerencia.

COMITÉ DEL SISTEMA DE GERENCIA DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Y EL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN CON FINES DE ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

El rector de la Universidad Tecnológica de Pereira, por medio de la Resolución Nro. 373 de enero de 2020, conforma el Comité del Sistema de Gerencia del Plan de Desarrollo Institucional y el Proceso de Autoevaluación con Fines de Acreditación Institucional en Alta Calidad. A continuación, se presenta la conformación del Comité, la Secretaría Técnica y los Equipos de Trabajo.

CONFORMACIÓN DE LOS COMITÉS DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Integrantes del Comité del Sistema de gerencia del PDI y el Proceso de Autoevaluación Institucional

Principales

a. Rector o su delegado mediante acto administrativo, quien lo presidirá
b. Secretario General
c. Vicerrector Académico
d. Vicerrector Administrativo
e. Vicerrector de Investigaciones, Innovación y Extensión.
f. Vicerrector de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario
g. Oficina de Control Interno
h. Oficina de Planeación, quien ejercerá la Secretaría Técnica

Invitados (cuando se considere necesario)

i. La Oficina de Relaciones Internacionales
j. Uno de los decanos, representante ante el Consejo Académico, designado por acta

k. Uno de los representantes de los Estudiantes del Consejo Académico o de los Consejos de Facultad, designado por acta
l. Uno de los representantes de los profesores ante los Comités Curriculares, designado por acta
m. Asesor de la Gestión de las Comunicaciones y la promoción institucional.

Secretaría Técnica

n. Jefe de la Oficina de Planeación

Equipos de trabajo

Son Equipos o Grupos de Trabajo por temas afines, los cuales tendrán como función analizar, proponer y comunicar al Comité la operacionalización de los temas delegados, teniendo en cuenta lo establecido en el Manual del Sistema de Gerencia del PDI y Autoevaluación Institucional.

De acuerdo a la resolución de Rectoría, fueron definidas las funciones y la frecuencia de las reuniones con el fin de realizar el seguimiento al proceso.

Tabla 2. Funciones de los comités del proceso de Autoevaluación Institucional.

	Comité del Sistema de gerencia del PDI y el Proceso de Autoevaluación Institucional	Equipos de Trabajo	Secretaría Técnica
FUNCIONES	1. Revisar y aprobar el modelo metodológico y la ruta de trabajo para el proceso de autoevaluación con fines de renovación de la acreditación institucional. 2. Orientar y realizar seguimiento y control a la ejecución del proceso de autoevaluación institucional con fines de renovación de la acreditación institucional. 3. Aprobar el informe final de Autoevaluación con fines de Renovación de la Acreditación y del Plan de Mejoramiento Institucional. 4. Realizar el seguimiento al Plan de mejoramiento Institucional - PMI, resultado del proceso, acorde a la metodología establecida para tal fin. 5. Revisar y aprobar la ruta de acción para dar respuesta a las recomendaciones del CNA detectadas en el proceso.	1. Proponer al Comité, procedimientos, prácticas y políticas relacionadas con las tareas o temas afines a su encargo. 2. Verificar el cumplimiento de las leyes, normas, políticas, procedimientos, planes y metas que se dicten y establezcan para la institución y recomendar los ajustes necesarios, de acuerdo al tema delegado. 3. Verificar que se implanten las acciones de mejora, preventivas y correctivas recomendadas. Generar compromiso de aplicación. 4. Evaluar los informes sobre los proyectos desarrollados en relación con el tema delegado, para dar a conocer los resultados de los mismos, su impacto e incidencia, y dar las recomendaciones. 5. Rendir informes periódicos al Comité del Sistema de Gerencia del PDI y el proceso de Autoevaluación con fines de Acreditación Institucional sobre los temas de su competencia.	1. Definir el orden del día y citar a los miembros del Comité a sesiones ordinarias y extraordinarias de acuerdo a lo establecido por la Presidencia o solicitud de uno de los miembros. 2. Invitar a sesiones a los funcionarios que le indique el Comité o el Presidente. 3. Elaborar las actas de las reuniones que hayan sido realizadas y las que contengan decisiones adoptadas a través de medios electrónicos. 4. Archivar los diferentes oficios, documentos o registros que tengan relación con el Comité, garantizando la obtención de información oportuna. 5. verificar la ejecución de las tareas aprobadas y asignadas en el Comité, recomendando los ajustes necesarios cuando haya lugar. 6. Establecer los mecanismos de comunicación e información permanente entre las diferentes dependencias de la Universidad y el Comité. 7. Las demás que le asigne el Presidente.
FRECUENCIA DE REUNIONES	Una vez en el trimestre, y extraordinariamente cuando el Rector lo estime conveniente, o a solicitud del Jefe de la Oficina de Planeación.	Una vez al mes. Nota: Cuando el proceso lo requiera se citará a reuniones extraordinarias.	Una vez cada semana.

Fuente: Oficina de Planeación.

3.5 Manual del sistema de gerencia del plan de desarrollo institucional y del proceso de autoevaluación con fines de acreditación institucional

El presente manual recoge el proceso participativo del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028 que inició a finales de la vigencia 2017, con una fase de recolección de información y elaboración del diagnóstico institucional que se extendió hasta diciembre de 2018. Los insumos de estas etapas permitieron configurar cinco mesas de trabajo, que posteriormente elaboraron el Direccionamiento Estratégico de la Universidad, los Proyectos Institucionales y los presupuestos.

El Honorable Consejo Superior de la Universidad Tecnológica de Pereira, mediante el Acuerdo Nro. 37, del 06 de noviembre de 2019, aprobó el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028 "*Aquí construimos futuro*".

Así mismo, desde el proceso de autoevaluación institucional con fines de acreditación institucional la Universidad Tecnológica de Pereira, avanzó en su Autoevaluación Institucional con fines de Renovación de la Acreditación, articulando los esfuerzos conjuntamente con el proceso de Formulación del nuevo Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028. Estos ejercicios han permitido reconocer, en la Universidad, sincronías que favorecen los esfuerzos en procesos de reflexión sobre el actuar institucional que conllevan a la planeación-acción coordinada, en el marco de una filosofía establecida en el Proyecto Educativo Institucional PEI, que permita el cumplimiento de la Misión y Visión.

Estos ejercicios han permitido que el modelo del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad Tecnológica de Pereira, avance en torno a los nuevos retos planteados en el Proyecto Educativo Institucional - PEI, donde se definen las orientaciones para los planes de estudio de todos los programas de la Universidad, potenciando la Formación Integral Profesional, la Ciudadanía y Democracia, la Sostenibilidad Ambiental y el Pensamiento Crítico, como sellos invaluables del egresado de la Universidad Tecnológica de Pereira.

De igual forma, el Sistema de Aseguramiento de la Calidad, debe ser capaz de ajustarse a una normativa (como lo es el Decreto 1330 de 2019) para los registros calificados y la acreditación institucional y de programas, que cambia de acuerdo a las políticas nacionales, sumado a las Acreditaciones Internacionales que permiten identificar otros desafíos de la educación, asociados a los resultados de aprendizaje y a los impactos de la institución en el contexto.

Con la intención de consolidar la excelencia institucional y de cumplir con el propósito de la Universidad, se destaca la construcción participativa de un PEI y unas orientaciones para la renovación curricular, que determinan las orientaciones académicas para la pertinencia, integralidad, flexibilidad, interdisciplinariedad, estrategias de enseñanza-aprendizaje y evaluación de los programas académicos, que sintoniza unos propósitos comunes en relación a las políticas académicas, permitiendo la concordancia del actuar institucional y el cumplimiento de los más altos estándares de calidad en sus procesos; reconociendo que orientan y fortalecen el Plan de Desarrollo Institucional y el Plan de Mejoramiento Institucional, y responden sistemáticamente a muchas de las oportunidades de mejora identificadas por los programas y por la institución, demostrando así su coherencia e impacto en las decisiones institucionales.

Fruto del ejercicio de autoevaluación, surge El Plan de Mejoramiento Institucional; que se evalúa en sintonía con el Plan de Desarrollo Institucional, articulando las acciones del Plan de Mejoramiento con las diferentes apuestas estratégicas de la institución, aunando esfuerzos para cumplir con los compromisos y oportunidades de mejora identificadas. De igual forma, los Planes de Mejoramiento de los programas, se constituyen en insumos y mecanismos de seguimiento y control que sirven de sustento para la evaluación y el cumplimiento del Plan de Mejoramiento Institucional.

Los criterios para estimar el nivel de avance del PMI, están relacionados con:

- Definición e implementación de las Estrategias (Indicadores)
- Sostenibilidad y cumplimiento de las Estrategias (Cumplimiento de Indicadores)

- Resultados e impacto de las Estrategias (Impacto sistemático)
- Indicadores de Percepción (Encuestas a la comunidad)
- Escala de cumplimiento

El presente Manual establece los mecanismos y procedimientos, a través de los cuales la Universidad Tecnológica de Pereira hace el seguimiento, evaluación y control a la ejecución del PDI y el proceso para las modificaciones a las que se dieran lugar para el Plan de Desarrollo Institucional, así como las actividades de seguimiento y control al Plan de Mejoramiento Institucional.

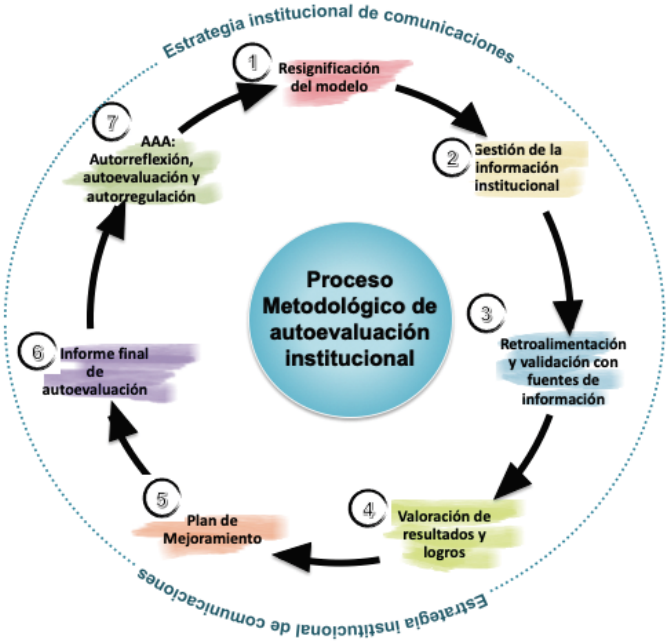
En este sentido, se ha definido el Proceso Metodológico de Autoevaluación Institucional, un proceso que incluye todas las fases y etapas requeridas para la realización de un ejercicio de autorreflexión, autoevaluación y autorregulación con la participación de todos los estamentos de la institución.

Fases del proceso circular de autoevaluación institucional

Las fases del Proceso Metodológico de Autoevaluación Institucional inician con la Resignificación del modelo (**Fase 1)**, en donde se analiza su contexto en términos del mejoramiento continuo, la normatividad vigente y los resultados dentro del sistema de aseguramiento de la calidad. La **Fase 2** se basa en la gestión institucional de los sistemas de información para la toma de decisiones, en este sentido la gestión de datos, cifras, resultados y logros son la base para sustentar los avances en la gestión de la calidad derivada de las áreas sustantivas de la educación superior.

La **Fase 3** consiste en la retroalimentación y validación con las fuentes primarias, es decir, las acciones generadas para acceder la información de primera mano con los estamentos y actores de la comunidad universitaria, siendo éstos las fuentes primarias de información.

Ilustración 15. Fases del proceso circular de autoevaluación institucional.



Fuente: Oficina de Planeación.

La **Fase 4**, valoración de logros y resultados, consiste en obtener la valoración cualitativa de los estamentos universitarios con respecto a cada una de las características y factores del modelo del CNA, esta valoración indica el nivel de logro de cumplimiento de la institución.

La **Fase 5** es el plan de mejoramiento, donde se traza la ruta que recopila las acciones de mejora fruto de la fase anterior, las valoraciones de logros y resultados, y presenta como resultado un documento de plan de mejoramiento de acuerdo al nivel alcanzado y las acciones que requieren mejorar, analizadas desde las características de calidad.

En la **Fase 6**, como resultante, se tendrá el informe final de autoevaluación, el documento que consolida todo el proceso en el análisis de las características y factores a la luz de lo observado en la institución.

Finalmente, la **Fase 7**, denominada **AAA: Autorreflexión, autoevaluación y autorregulación**, se focaliza en mantener el mejoramiento continuo en todo momento, interiorizando y apropiando la cultura de calidad en todos estamentos y a todo momento.

Las 7 fases de la autoevaluación institucional están definidas en el contexto de la dinámica de los procesos de calidad, mejoramiento continuo y el proceso de planeación y ejecución del Plan de Desarrollo Institucional – PDI. Adicional a las fases, se ha definido una Fase Transversal que integra la Estrategia Institucional de Comunicaciones.

Ilustración 16. Fases y etapas del proceso de la autoevaluación modelo.

Fuente: Oficina de Planeación.

Como resultados en la cadena de logro del proceso de Autoevaluación Institucional, se presentan en la siguiente ilustración los resultados de cada una de las Fases:

Ilustración 17. Cadena de resultados de la autoevaluación institucional.

Fuente: Oficina de Planeación.

FASES DE LA AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

FASE I: Resignificación del modelo

El compromiso institucional de mejora continua, permite que el modelo metodológico para la renovación de la acreditación institucional se ajuste a los escenarios actuales y la normatividad vigente, tomando como escenarios:

- Segundo momento histórico de la acreditación institucional y tercer proceso de autoevaluación institucional con fines de renovación de la acreditación.
- Programas académicos con renovación de Acreditación.
- Experiencias de programas acreditados internacionales con el esquema EUR-ACE – ARCUSUR.
- Sistema de inteligencia institucional estratégica para la toma de decisiones.
- Consonancia con la acciones y resultados del PEI y el PDI.
- Retos del PEI: cultura de la autoevaluación, autorreflexión y autorregulación.

Tabla 3. Etapas de la Fase: Resignificación del modelo de autoevaluación.

1. Resignificación del modelo de autoevaluación	
Etapa	**Actividad**
1.1 Tendencias Nacionales e Internacionales	1.1.1 Revisión metodológica bajo los estándares nacionales e internacionales.
	1.1.2 Actualización del modelo de Autoevaluación Institucional.
1.2 Monitoreo de Contexto	1.2.1 Informe de Benchmarking IES País.
	1.2.2 Análisis tendencias nacionales e internacionales de Resultados de aprendizaje y de evaluación impactos.
1.3 Normatividad Vigente	1.3.1 Análisis de Lineamientos Vigentes para la acreditación Institucional.
	1.3.2 Comunicado al CNA de Inicio de proceso de Autoevaluación.
	1.3.3 Análisis permanente de la nueva normativa.
1.4 Retos Institucionales	1.4.1 Proyecto Educativo Institucional.
	1.4.2 Diagnostico Institucional.
1.5 Apuestas Estratégicas	1.5.1 Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028.
	1.5.2 Apuestas Rectorales.
1.6 Recomendaciones CNA	1.6.1 Informes periódicos de seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional.
	1.6.2 Análisis y revisión de informes de autoevaluación de los programas acreditados y reacreditados de la UTP, como insumos para el institucional.

Fuente: Oficina de Planeación.

Por todo lo anterior, hoy la Resignificación del modelo de Autoevaluación Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira es altamente dinámico y flexible a la evolución del mismo sistema educativo y su proyección como universidad pública.

En términos de avanzar hacia la revisión y el análisis del contexto internacional, nacional, local e institucional, fue estructurado y sistemático el monitoreo a:

1. Las tendencias nacionales e internacionales, en términos de calidad educativa.
2. Monitoreo al contexto educativo en relación a buenas prácticas y *benchmarking* en acreditación institucional y evaluación de la calidad.
3. Una revisión exhaustiva de la normatividad vigente en Educación Superior y aseguramiento de la calidad en el país de acuerdo a las regulaciones del Ministerio de Educación Nacional.
4. Alineación y alistamiento hacia los retos institucionales enmarcados en el Proyecto Educativo Institucional y el levantamiento de un diagnóstico institucional.
5. Apuestas estratégicas en el marco del nuevo Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028, en concordancia con las apuestas rectorales.
6. Cumplimiento y seguimiento a las recomendaciones del CNA en la Acreditación anterior, con el análisis adicional de los informes de autoevaluación de programas académicos en sus acreditaciones y reacreditaciones.

FASE II: Gestión de la Información Institucional

En esta fase, es fundamental consolidar todos los sistemas de información y datos existentes en la institución, los cuales se procesan en la Oficina de Planeación, desde el proceso de Administración de la Información estratégica, la cual se focaliza en planear, coordinar, ejecutar acciones y facilitar el mejoramiento del sistema de información que sustenta estratégicamente la toma decisiones, la definición de estrategias y políticas institucionales.
Los resultados están definidos a través de tres componentes:

- Cultura de uso de la información generada en la comunidad universitaria.
- Sistema de información y gestión articulado al sistema transaccional de la UTP.
- Accesibilidad y disponibilidad de información oportuna para soportar la toma de decisiones.

Productos que son generados por la Oficina de Planeación

- Elaboración de los Boletines Estadísticos.
- Elaboración del Informe de Gestión.
- Elaboración de estudios para soportar la toma de decisiones.
- Elaboración y seguimiento de indicadores del Tablero de Mando Institucional.
- Seguimiento de indicadores del Plan de Desarrollo Institucional.

El procesamiento, análisis y organización de la información ha permitido disponer de las bitácoras institucionales con las respuestas a los aspectos relacionados con las características de calidad.

Durante el proceso de recolección de información, se da respuesta a cada uno de los indicadores (fueron definidos desde cada aspecto) del modelo de autoevaluación, teniendo en cuenta las fuentes institucionales responsables de la información. Una vez identificadas las fuentes de información, se procede a recopilar las respuestas con los correspondientes soportes, ya sea de tipo cualitativo o cuantitativo, que evidencian el complimiento de cada indicador; las evidencias pueden ser verificables en documentos de consulta y cuantificables en estadísticas institucionales o, en algunos casos, de opinión que permite medir la percepción de la comunidad universitaria.

Con base en la guía emitida por el Consejo Nacional de Acreditación, y teniendo en cuenta las necesidades de información de fuentes primarias de algunos factores, se diseñan los instrumentos de percepción, para el caso de la UTP, se aplicó la Encuesta de medición de la satisfacción del usuario en el 2018 y 2019.

A continuación, se presenta el procedimiento detallado en la implementación de la Gestión de la Inteligencia Institucional:

Tabla 4. Etapas de la Fase: Gestión de la inteligencia institucional.

2. Gestión de la Inteligencia Institucional	
Etapa	**Actividad**
2.1 Cultura del Reporte de información	2.1.1 Reporte en los sistemas de información institucional.
2.2 Acceso, disponibilidad y uso de la información	2.2.1 Revisión de la información disponible para responder por cada característica y Factor.
	2.2.2 Actualización del sistema de información de acuerdo al modelo metodológico de la autoevaluación institucional.
	2.2.3 Actualización de los indicadores institucionales en la página web.
2.3 Apropiación de la información y los resultados	2.3.1 Sistema de información para la toma de decisiones.
	2.3.2 Acopio de información para la autoevaluación. (Bitácora - Ficha de acreditación)
	2.3.3 Análisis de la bitácora y Ficha de Acreditación con la información acoplada y organizada por factores y características de acuerdo a la disponibilidad de información.
2.4 Respuesta a los aspectos de las características de calidad	2.4.1 Definición líderes de factor.
	2.4.2 Socialización metodología de Autoevaluación y de las actividades de Apoyo en el proceso de autoevaluación con redes de trabajo.
	2.4.3. Análisis y organización de la información disponible e identificación de las brechas de información.
	2.4.4 Documentación y construcción de justificaciones e importancia de los factores y las características a partir de la bitácora y la ficha de Acreditación.

Fuente: Oficina de Planeación.

FASE III: Retroalimentación y validación con fuentes de información

Como complemento a la información y datos procesados en la institución, se han consolidado espacios abiertos de interacción con la comunidad universitaria, que han podido identificar de primera mano necesidades y apreciaciones sobre los procesos propios de la institución.

Tabla 5. Etapas de la Fase: Retroalimentación y validación de información.

3. Retroalimentación y validación con fuentes de información	
Etapa	**Actividad**
3.1 Validación de la información primaria	3.1.1 Definición de instrumentos para la recolección, tabulación y procesamiento de la información primaria.
	3.1.2 Análisis de la información primaria disponible acopiada en los estudios institucionales y el sistema de información para la autoevaluación (Bitácora) con las redes de trabajo.
3.2 Acceso, disponibilidad y uso de la información	3.2.1 Diálogos con estudiantes.
	3.2.2 Diálogos con Consejos de Facultad y Sala de Profesores.
	3.2.3 Diálogos con Administrativos.
3.3 Apropiación de la información y los resultados	3.3.1 Entrevistas focalizadas con grupos de interés.
3.4 recolección y análisis de la percepción de la comunidad universitaria	3.4.1 Toma de Facultades.
	3.4.2 Audiencias públicas.
	3.4.3 Cierre de visitas de Pares - Acreditación de programas.

Fuente: Oficina de Planeación.

En esta fase se han desarrollado actividades con los estamentos universitarios, en escenarios abiertos al diálogo, a la participación y la interacción con las directivas académicas y administrativas, con el fin de exponer sus puntos de vista y apreciaciones del día a día en la Universidad.

- **DIALÓGOS CON LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA**

Desde el 2017 se abrió un espacio muy especial denominado "Diálogos con la comunidad universitaria", espacio que tuvo una amplia difusión y cobertura, a continuación, se presenta un detallado de las participaciones.

Tabla 6. Participaciones de los Diálogos con la comunidad académica.

Fecha	Tipo de Evento – Lugar	Objetivo del evento	Cantidad participantes
14/03/2017 15/03/2017 04/042017 06/042017 03/05/2017 05/05/2017 09/05/2017 11/05/2017	Balance de los **Diálogos con Estudiantes** e Informes de Gestión por Facultad	Articular dos procesos de UTP Rinde Cuentas, los cuales son: los Diálogos con Estudiantes e Informes de Gestión de Facultades; contando con la dirección de sus Decanos y, como un valor agregado para este proceso, se vinculó la participación de los representantes de los estudiantes ante el Consejo de Facultad.	**1.701**
1° semestre de 2018	Balance de los **Diálogos con sala de profesores** e Informes de Gestión por Facultad	Presentar los informes de gestión de cada una de las facultades y tener un espacio de diálogo con la sala de profesores de cada Facultad.	**690**
23/04/2019 07/05/2019 09/05/2019 16/05/2019 22/05/2019 05/06/2019 06/06/2019 06/06/2019 18/06/2019 05/06/2019 06/06/2019 18/07/2019	Informes de gestión **y diálogo con estamentos por Facultad**	Presentar los informes de gestión por facultades, siendo el Señor Rector y la alta dirección quienes visitaron cada una de las 10 facultades para conocer de primera mano los avances y requerimiento de las facultades, complementario a lo anterior y, a petición de los estudiantes y profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud del programa académico de Medicina, se realizaron diálogos con ciencias clínicas de los cuales se realizaron los monitoreos a lo pactado según lo acordado.	**1.559**

Fuente: Oficina de Planeación.

Tabla 7. Participaciones en los Diálogos con personal administrativo.

Fecha	Tipo de Evento – Lugar	Objetivo del evento	Cantidad participantes
18/07/2018 24/07/2018 25/07/2018 31/07/2018 02/08/2018 28/08/2018	Encuentros masivos con todas las dependencias de la institución en los diferentes auditorios de la Universidad.	Propiciar un espacio de participación sobre la construcción del Nuevo Plan de Desarrollo Institucional 2020-2018 y del Proceso de Autoevaluación con fines de la Renovación de la Acreditación Institucional, en el que ya se trabaja y es una construcción de todos, planificando sobre objetivos concretos, alineados a la Misión y Visión institucional.	**586**

Fuente: Oficina de Planeación.

Tabla 8. Participaciones en los Diálogos en los Consejos de Facultad.

Fecha	Tipo de Evento - Lugar	Objetivo del evento	Cantidad participantes
2019	Evento presencial en los 10 consejos de facultad de la institución.	Validar y retroalimentar la propuesta de Direccionamiento Estratégico y Proceso de Autoevaluación Institucional, retroalimentada con los resultados de las mesas de participación desarrolladas.	**93**

Fuente: Oficina de Planeación.

- **ENTREVISTAS CON GRUPOS DE VALOR**

Una herramienta utilizada con los grupos de valor o de interés, entendidos como los actores y usuarios de la institución, realizándose con el fin de conocer las diferentes percepciones, opiniones y propuestas de los actores involucrados.

Tabla 9. Entrevistas con grupos de valor.

Fecha	Tipo de Evento - Lugar	Objetivo del evento	Cantidad participantes
1° semestre del 2018	Las entrevistas se realizaron a los diferentes grupos de valor, tales como: academia, sector productivo, sociedad civil organizada, actores institucionales y gobierno; de manera individual y personalizada para resolver las dudas que pudieran surgir al respecto de la temática y adaptar los contenidos, en la medida de lo posible, en función del nivel de conocimiento del interlocutor y garantizar la confidencialidad de la información e identidad del entrevistado.	Conocer las diferentes percepciones, opiniones y propuestas de los grupos de valor, frente a cómo debería proyectarse la Universidad Tecnológica de Pereira en los próximos 9 años y las acciones que ésta debería emprender en relación con el contexto, involucrando los diferentes sectores de la sociedad civil y la comunidad universitaria en general, en el proceso de la Metodología para la Formulación de un Nuevo Plan de Desarrollo Institucional y el Proceso de Autoevaluación con fines de Reacreditación Institucional, que permitan generar insumos, definir apuestas y abrir espacios de diálogo directo entre la Universidad y estos actores, fortaleciendo cada vez más el proceso participativo.	**60**

Fuente: Oficina de Planeación.

- **TOMA DE FACULTADES**

Ejercicio activo e interactivo que consiste en ir a las facultades e interactuar con lúdica y juegos alrededor de los procesos de Autoevaluación Institucional y el Plan de Desarrollo.

Las actividades fueron realizadas en el 2018, con una participación de 406 estudiantes.

Tabla 10. Participación de estudiantes toma de facultades.

Fecha	Tipo de Evento - Lugar	Objetivo del evento	Cantidad participante / estamentos
15/05/2018 16/05/2018 17/05/2018 18/05/2018 24/05/2018 05/10/2018 12/10/0218 19/10/2018 26/10/2018	La Oficina de Planeación realizó un acercamiento en los edificios 1, 4, 5, 10, 12, 13 y 14. Con el fin de sensibilizar a la comunidad universitaria del proceso de formulación del Plan de Desarrollo Institucional y el Proceso de Autoevaluación con fines de Reacreditación. En estas Tomas de facultades se captaron las percepciones específicamente de los estudiantes.	Socializar los procesos de formulación del nuevo PDI y el Proceso de Autoevaluación, además de captar la percepción de los estudiantes.	**406** estudiantes

Fuente: Oficina de Planeación.

- **AUDIENCIAS PÚBLICAS**

Las audiencias públicas, espacios abiertos con el fin de dar a conocer a la comunidad en general el informe de gestión anual de las vigencias anteriores, un espacio en el que se presentan los logros y resultados institucionales.

Tabla 11. Participación comunidad universitaria en audiencias públicas.

Fecha	Tipo de Evento – Lugar	Objetivo del evento	Cantidad participante / estamentos
06/05/2014	Audiencia Pública de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía	Dar a conocer a la comunidad en general el Informe de Gestión de la Universidad Tecnológica de Pereira, correspondiente a la vigencia del año anterior, y el presupuesto de rentas y gastos del año anterior y presupuesto aprobado para la vigencia del año en curso.	**260**
06/05/2015			**226**
27/04/2016			**215**
19/04/2017			**328**
18/04/2018			**402**
03/05/2019			**418**

Fuente: Oficina de Planeación.

- **ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL - PDI 2020-2028**

Entre los años 2015 y 2017 la comunidad universitaria construyó el Proyecto Educativo Institucional de la UTP, en el cual se definen la Misión, Visión 2028, Valores y Principios Institucionales.

Lo anterior como punto de partida y parte integral del proceso de Formulación del Nuevo Plan de Desarrollo Institucional.

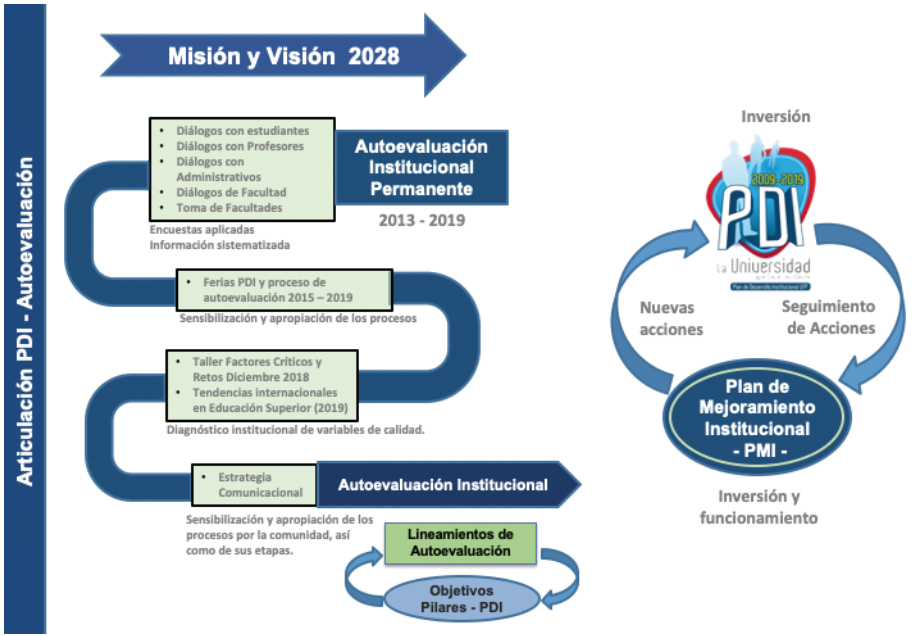
La UTP, como parte de la formulación del Nuevo Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028 y el Proceso de Autoevaluación con fines de Reacreditación, generó diversos espacios de participación durante la vigencia 2018 y 2019, que buscaban conocer las percepciones y propuestas de los diferentes grupos de valor y en la búsqueda de oportunidades de mejora, fortalezas y retos, a través de las actividades descritas en la ilustración No. 3.

De acuerdo con la ruta metodológica de la formulación del Plan de Desarrollo Institucional, articulado al proceso de Autoevaluación con fines de Reacreditación de Alta Calidad, se realizaron diferentes procesos de diálogo, consulta, discusión y concertación. Estos procesos fueron hitos importantes en la formulación, dado que conformaron el Diagnóstico Institucional, la proyección de apuestas estratégicas a través de Impulsores y la construcción del Direccionamiento Estratégico Institucional con proyección al año 2028.

Estos procesos de participación fueron atendidos por la comunidad universitaria y grupos de valor, donde los diferentes estamentos aportaron sus ideas, inquietudes y sugerencias frente al instrumento que se construye para proyectar el instrumento de cumplimiento de la visión institucional, el siguiente gráfico muestra un consolidado general de la participación de los diferentes estamentos en las actividades de participación.

La consolidación de los participantes en el proceso muestra que la etapa de recolección de propuestas y necesidades de los estamentos tuvo una participación significativa de los estudiantes, con un 73%, estas propuestas y necesidades fueron recogidas fundamentalmente a través de los procesos de *Toma de facultades*, Feria del PDI e informes de gestión por facultades, que se realizaron en los diferentes edificios de la Universidad y se visitaron los salones de clase, donde se puso a disposición de los estudiantes la Urna de Cristal.

Ilustración 18. Articulación autoevaluación institucional - PDI.



Fuente: Oficina de Planeación.

Tabla 12. Participación por estamento en la Formulación del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028.

ESPACIOS DE RECOLECCIÓN DE PROPUESTAS Y NECESIDADES DE LOS ESTAMENTOS						
RESUMEN	EST.	DOC.	EGR.	ADM.	EXT.	TOTAL
Feria Plan de Desarrollo Institucional	141	11	0	21	0	173
Urna de Cristal	1.110	169	22	143	24	1.468
Informes de Gestión por Facultad	1.074	294	0	190	1	1.559
SUBTOTAL	**2.325**	**474**	**22**	**354**	**25**	**3.200**
PORCENTAJES	**73%**	**15%**	**1%**	**11%**	**1%**	**100%**
ESPACIOS DE DELIBERACIÓN EN EL MARCO DE LA FORMULACIÓN DE PDI						
RESUMEN	EST.	DOC.	EGR.	ADM.	EXT.	TOTAL
Identificación de Factores Críticos y Retos Institucionales	29	95	2	143	7	276
Socializaciones Consejos de Facultad	5	75	2	11	0	93
Taller de Prospectiva como Método para Identificación de Apuestas Futuras en el Marco de la Formulación del Nuevo PDI	0	10	1	45	0	56
Taller de Construcción de Impulsores Estratégicos	0	8	0	46	0	54
Mesas de Participación	25	97	5	193	17	337
SUBTOTAL	**59**	**285**	**10**	**438**	**24**	**816**
PORCENTAJES	**7%**	**35%**	**1%**	**54%**	**3%**	**100%**

Nota: EST.= Estudiantes, DOC.=Docentes, EGR. =Egresados, ADM.=Administrativos, EXT.=Externos

Fuente: Oficina de Planeación.

En el componente de espacios de deliberación, los docentes y estudiantes tuvieron una participación del 42%, estos escenarios corresponden principalmente a las mesas de participación realizadas para el diagnóstico y la construcción del direccionamiento estratégico.

Es importante destacar que la consolidación presentada corresponde a los eventos centrales de formulación desarrollados desde la Oficina de Planeación, sin embargo, los diferentes equipos de trabajo distribuidos por las diferentes temáticas de discusión realizaron eventos de consulta a los grupos de valor pertinentes a cada temática.

- **FASE IV: Valoración de Resultados y Logros**

En esta fase, se definió una herramienta de valoración de resultados a través de Rúbricas de calidad, planteando un esquema participativo de trabajo para emitir unas valoraciones cualitativas de cada una de las características por parte de los estamentos de la institución.

Es necesario aclarar que, atendiendo al Decreto 637del 6 de mayo de 2020, mediante el cual se declara el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en el país, con el fin de enfrentar la pandemia del coronavirus covid-19, el Taller de Valoración (Calificación) fue realizado a través de la Plataforma *Google Meet*.

Uno de los cambios más notorios en el Modelo Metodológico de la UTP, ha sido el ajuste de la Fase de valoración de logros y resultados institucional, mientras en las acreditaciones pasadas se realizaba un ejercicio cuantitativo de calificación de los resultados referidos a las características y las discusiones eran centradas en argumentar una calificación numérica. Ahora, con el ajuste actual la valoración se centra en argumentaciones cualitativas, pretendiendo enriquecer las discusiones y ampliar las participaciones de la comunidad universitaria.

Como eje central de la Fase de valoraciones, fueron definidas rúbricas de calidad como herramienta académica de evaluación de los logros de la institución en cada periodo. En este sentido, fue establecida una ruta de trabajo para ajustar las valoraciones cualitativas, a través de esquemas de rúbricas, la cual contó con las siguientes etapas:

1. Definición de las rúbricas de calidad, la cual consistió en un trabajo riguroso de identificar los niveles alcanzados por cada una de las características y factores en el escenario del deber ser de una institución de calidad, acordes a la naturaleza y tradición de la Universidad Tecnológica de Pereira.

2. Validación de las rúbricas de calidad, fue necesario realizar reuniones y talleres con al ánimo de validar el alcance de las rúbricas y probar su medición respecto a los logros alcanzados.

3. Realización del taller que buscaba identificar la realidad actual que ha alcanzado la institución y, posteriormente, el nivel de cumplimiento de las características y factores que dieran las pautas para el plan de mejoramiento y el informe final de autoevaluación.

Tabla 13. Etapas de la Fase: Valoración de resultados y logros.

4. Valoración de resultados y logros	
Etapa	**Actividad**
4.1 Construcción de la rúbrica de calidad por característica	4.1.1 Definición de rúbrica de calidad.
	4.1.2 Validación de las rúbricas de calidad.
4.2 Acceso, disponibilidad y uso de la información	4.2.1 Aprestamiento con los líderes de factor para desarrollar las ponencias por factor y características.
	4.2.2 Taller de evaluación de resultados con las rúbricas de calidad - Momento 1: Identificación objetiva de la realidad institucional.
4.3 Valoración de características y Factores	4.3.1 Taller de evaluación de resultados con las rúbricas de calidad - Momento 2: Nivel de cumplimiento por característica y factor.

Fuente: Oficina de Planeación.

- **METODOLOGÍA PARA LOS TALLERES DE VALORACIÓN (VIRTUAL)**

Objetivo

Evaluar los resultados institucionales, teniendo en cuenta la percepción objetiva de la realidad institucional, a través de la metodología de rúbricas de calidad[10] por Factor y Característica, bajo los lineamientos para la Acreditación Institucional 2015.

Tabla 14. Jornada de trabajo en los talleres de valoración de factores y características.

MESA TALLER	FACTORES A TRABAJAR	FECHAS
1	F1. Misión y Proyecto Institucional F2. Estudiantes	Martes 21 de abril, de 8:00 a.m. a 10:30 a.m.
2	F3. Profesores F9. Bienestar Institucional	Martes 21 de abril, de 2:00 p.m. a 4:30 p.m.
3	F4. Procesos Académicos F8. Procesos de Autoevaluación y Autorregulación	Viernes 24 de abril, de 8:00 a.m. a 10:30 a.m.
4	F6. Investigación y Creación Artística F7. Pertinencia e Impacto Social	Miércoles 22 de abril, de 2:00 p.m. a 4:30 p.m.
5	F5. Visibilidad Nacional e Internacional F11. Recursos de Apoyo Académico e Infraestructura Física	Jueves 23 de abril, de 8:00 a.m. a 10:30 a.m.
6	F10. Organización, Gestión y Administración F12. Recursos Financieros	Jueves 23 de abril, de 2:00 p.m. a 4:30 p.m.

Fuente: Oficina de Planeación.

[10] Ver soporte: Guía de rubricas de Calidad.

Tabla 15. Agenda Taller de valoración de Características y Factores.

Actividad	Hora inicio	Responsable
Saludo e instalación del Taller	8:00 a.m. 2:00 p.m.	Rector - Oficina de Planeación
Contexto de la Autoevaluación Institucional con fines de Reacreditación para la UTP	8:10 a.m. 2:10 p.m.	Oficina de Planeación
Seguimiento a las recomendaciones del CNA y del PMI	8:15 a.m. 2:15 p.m.	Oficina de Planeación
Presentación Metodología Taller Rúbricas	8:25 a.m. 2:25 p.m.	Oficina de Planeación
Presentación por Factor y Características: Valoración mediante rúbricas	8:30 a.m. 2:30 p.m.	Líder de Factor / Característica

Fuente: Oficina de Planeación.

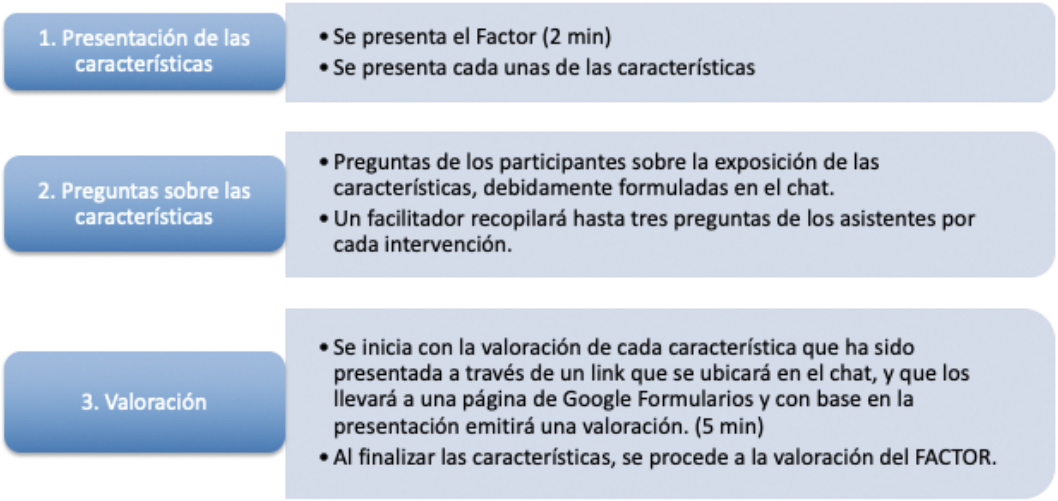
¿Qué son las rúbricas?

Las rúbricas son formas de establecer criterios de puntuación personalizados o criterios de puntuación con base en resultados. Una rúbrica es una herramienta de evaluación para comunicar expectativas de calidad. Por lo general, las rúbricas están constituidas por filas y columnas. Las filas se usan para definir los diversos criterios que se usan para evaluar una tarea. Las columnas se usan para definir los niveles de desempeño en cada criterio.

Pasos para la valoración de resultados

Para efectos de tener claridad sobre la dinámica de los Talleres de Valoración de logros y resultados de la institución, se definieron tres pasos secuenciales para la participación de la comunidad universitaria, los cuales fueron:

Ilustración 19. Pasos de la metodología de valoración virtual a través de rúbricas.



Fuente: Oficina de Planeación.

Paso 1, denominado Presentación de las Características, es el momento donde los líderes de Factor o responsables de la información hacen la presentación desde la plataforma *Google Meet*, se estimó un tiempo de exposición de dos (2) minutos para la introducción del Factor y de cinco (5) minutos por cada característica.

Ilustración 20. Metodología de las valoraciones a través de la virtualidad.

Metodología virtual
Presentación del factor: 2 Minutos
(Contexto)
Presentación por características: 5 minutos
(por cada una)

Fuente: Oficina de Planeación.

El **Paso 2**, denominado Preguntas sobre las características, consiste en un espacio abierto y de discusión para los participantes del taller, en donde se hacen preguntas directas sobre los temas expuestos referidos a las características.

Ilustración 21. Utilización de la plataforma Google Meet en los talleres virtuales.

Fuente: Oficina de Planeación.

El **Paso 3,** denominado Valoración, es el momento fundamental del ejercicio consistente en que los participantes valoran cada una de las características expuestas a través de una encuesta en línea creada en Google Formularios. En este paso, se les brindó un tiempo de cinco (5) minutos para que los participantes al taller, en su rol o su estamento, emitiera de manera imparcial y con un sentido crítico la valoración. La cual consistió en seleccionar uno de los cinco (5) niveles

de calidad en que considera que la Universidad se encuentra respecto a los logros y resultados alcanzados, el nivel 1 es el más bajo y el nivel 5 es el más alto.

Tabla 16. Procedimiento de valoración por cada característica por parte de los participantes: 5 minutos.

Descripción de la tarea/consigna							
			Nivel 5	**Nivel 4**	**Nivel 3**	**Nivel 2**	**Nivel 1**
Dimensión / Factor A	Característica 1.1		Criterio de desempeño	Criterio de desempeño	Criterio de desempeño	Criterio de desempeño	Criterio de desempeño
	Característica 1.2		Criterio de desempeño	Criterio de desempeño	Criterio de desempeño	Criterio de desempeño	Criterio de desempeño
	Característica 1.3		Criterio de desempeño	Criterio de desempeño	Criterio de desempeño	Criterio de desempeño	Criterio de desempeño
	Característica 1.4		Criterio de desempeño	Criterio de desempeño	Criterio de desempeño	Criterio de desempeño	Criterio de desempeño

Fuente: Oficina de Planeación.

Resultado de los talleres de valoración

Los talleres de valoración fueron realizados de manera virtual a través de la plataforma *Google Meet*, alcanzando una participación de 964 personas entre estudiantes, profesores, administrativos, egresados y externos.

En ese mismo sentido, los talleres fueron transmitidos por vía *Twitter* y *Youtube*, canales oficiales de la UTP.

Ilustración 22. Medios de difusión Talleres de Valoración.

Fuente: Oficina de Planeación.

Como resultado de las valoraciones por parte de la comunidad universitaria, se lograron medir 5.061 valoraciones en todos los talleres realizados.

Tabla 17. Número de valoraciones realizadas en los talleres.

FACTOR	VALORACIONES POR FACTOR Y CARACTERÍSTICA
1. Misión y Proyecto Institucional	226
2. Estudiantes	1.228
3. Profesores	752
4. Procesos Académicos	293
5. Visibilidad Nacional e Internacional	230
6. Investigación y Creación Artística	179
7. Pertinencia e Impacto Social	357
8. Procesos de Autoevaluación y Autorregulación	260
9. Bienestar Universitario	252
10. Organización, Gestión y Administración	717
11. Recursos de Apoyo Académico e Infraestructura Física	235
12. Recursos Financieros	332
TOTAL	**5.061**

Fuente: Oficina de Planeación.

Escala de gradación

El ejercicio de autoevaluación utilizó una escala de valoración definida por niveles establecidos en las rúbricas de calidad, siendo el nivel 5 el ideal para la Universidad y el nivel 1 el más bajo. Para efectos de uniformidad, se adopta una equivalencia a la escala sugerida por el CNA.

Tabla 18. Escala de gradación equivalente.

NIVEL	Gradación cuantitativa equivalente
Nivel 5	Se cumple plenamente
Nivel 4	Se cumple en alto grado
Nivel 3	Se cumple aceptablemente
Nivel 2	Se cumple insatisfactoriamente
Nivel 1	No se cumple

Fuente: Oficina de Planeación.

- **FASE V: Plan de Mejoramiento**

Surge del proceso evaluativo de la institución, donde se identifican sus debilidades y fortalezas. Los planes de mejoramiento se componen de acciones que deben ser desarrolladas continuamente en el periodo de la vigencia de la acreditación y revisadas periódicamente, con el objeto de mejorar permanentemente las condiciones de calidad de la institución. En este plan de mejoramiento, de acuerdo con el modelo de autoevaluación, se identifican las oportunidades de mejoramiento que se reconocen e identifican del proceso de auto-reflexión de la comunidad universitaria, acompañadas siempre de acciones específicas que se desarrollarán para atender estas debilidades y potenciar las fortalezas, pudiendo establecer el estado actual y las metas a alcanzar en el periodo, asignadas a los responsables y los actores involucrados en cada proceso.

Los resultados que se obtuvieron en la etapa de valoración son fundamentales para el desarrollo del Plan de Mejoramiento, los aspectos que no obtuvieron el desempeño deseado deben ser incluidos en este plan.

Como resultado de la fase anterior, denominada Valoraciones de los Resultados y Logros, se identificaron 1.203 apreciaciones de la comunidad universitaria que fueron agrupadas en 105 propuestas de oportunidades de mejora, desde sus apreciaciones a mejorar o establecer desafíos de la institución en la ruta de la calidad y excelencia académica. Cada una fue caracterizada desde los factores de calidad.

Tabla 19. Relación de apreciaciones de mejoramiento y propuestas de oportunidades de mejora.

	Número de apreciaciones en total sobre las mejoras	Propuestas de Oportunidades de mejora
	1.203	**105**
Factor 1	72	2
Factor 2	136	4
Factor 3	375	11
Factor 4	59	3
Factor 5	10	1
Factor 6	69	4
Factor 7	47	2
Factor 8	14	1
Factor 9	81	3
Factor 10	76	5
Factor 11	41	2
Factor 12	0	0

Fuente: Oficina de Planeación.

Posterior a la identificación fue realizada una depuración y categorización de las apreciaciones y propuestas de oportunidades de mejora, quedando finalmente consolidadas en 968 apreciaciones y 27 oportunidades de mejora.

Tabla 20. Categorización de las oportunidades de mejora.

		Cantidad oportunidades de mejora	Cantidad de apreciaciones
Mayor o igual a 40		9	642
Entre 20 y 39		10	228
Entre 10 y 19		8	98
	TOTAL	27	968

Fuente: Oficina de Planeación.

Tabla 21. Etapas de la Fase: Plan de Mejoramiento Institucional.

5. Plan de Mejoramiento Institucional	
ETAPA	**ACTIVIDAD**
5.1 Evaluación del Plan de Mejoramiento anterior	5.1.1 Análisis de recomendaciones del CNA para la acreditación 2013.
	5.1.2 Consolidación y validación de Informes de Seguimiento del Plan de Mejoramiento Institucional anual.
	5.1.3 Informe final de seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional y de las recomendaciones del CNA.
	5.1.4 Validación del Informe de seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional y de las recomendaciones del CNA con redes de trabajo y líderes de factor.
5.2 Identificación de oportunidades de mejora	5.2.1 Taller de evaluación de resultados con las rúbricas de calidad – Momento 3: Identificación preliminar de debilidades y fortalezas de la institución, delineando propuestas de Oportunidades de mejora iniciales, de acuerdo al logro de cada característica y factor.
	5.2.2 Análisis de Planes de Mejoramiento de Programas y de recomendaciones de pares en visitas a programas.
	5.2.3 Análisis de información recolectada en espacios de deliberación.
	5.2.4 Validación de fortalezas y oportunidades de mejora por factor y característica con redes de trabajo y líderes de factor.
5.3 Propuesta de acciones de mejora	5.3.1 Identificación de acciones de mejora y actividades a las oportunidades de mejora definidas.
	5.3.2 Definición de metas e indicadores a las acciones definidas.
	5.3.3 Acopio de oportunidades de mejora, acciones, metas e indicadores para la consolidación del Plan de Mejoramiento Institucional 2020.
5.4 Articulación al PDI	5.4.1 Revisión del PMI con los pilares, programas y proyectos definidos en el PDI 2020-2028.

Fuente: Oficina de Planeación.

Para esta fase, fue necesario realizar un trabajo riguroso de identificación de las oportunidades de mejora con base en los talleres de valoración de resultados realizados en abril de 2020.

A continuación, se presenta la primera parte de la estructura que tendrá el Plan de Mejoramiento Institucional: inicia en la primera columna, con la identificación del Factor, seguido de un identificador de numeración, luego el código de la oportunidad de mejora, seguido del enunciado de la oportunidad de mejora; después, la categoría en donde se encuentra la oportunidad de mejora. La situación deseada o meta, pretende fijar esa mejora cuantificada que se quiere lograr.

En la segunda parte, la columna de responsable, se indica la dependencia o líder que asumirá esa oportunidad de mejora, seguido, el indicador de seguimiento para establecer una medición referida a la meta y pueda ser monitoreado periódicamente; la fuente del indicador permite identificar su origen de medición o manera o metodología de hacerlo, las líneas de acciones integradoras permiten identificar un grupo de acciones o proyectos articulados de manera organizada que hará parte la oportunidad de mejora, el plan operativo es la unidad ejecutora dentro del Plan de Desarrollo, el pilar de gestión se refiere a la apuesta macro u objetivo institucional del PDI y, finalmente, las observaciones que recogen menciones especiales o relevantes de la oportunidad de mejora.

Tabla 22. Esquema del Plan de mejoramiento.

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del indicador	Plan operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F1	1. Diseñar e Implementar una Estrategia de difusión y Apropiación de la Planeación Estratégica de la Universidad	Nivel de Conocimiento de la Planeación Estratégica	Nivel de conocimiento de la Planeación Estratégica por el 80% de la Comunidad Universitaria (Estudiantes de Pregrado y Posgrado, Docentes y Administrativos)	Medición de satisfacción del Usuario	Gestión de la Comunicación Informativa	4. Gestión y Sostenibilidad Institucional	Oficina de Planeación Vicerrectoría Académica Oficina de Gestión de la Comunicación y Promoción Institucional	La formulación de la estrategia de difusión se debe integrar al plan de acción del proyecto

Fuente: Oficina de Planeación.

La ruta metodológica utilizada para la formulación del Plan de Mejoramiento Institucional 2020 fue seguida mediante los siguientes pasos:

a) Resultado de la valoración de Factores y Características:

Proceso de Autoevaluación con Fines de Reacreditación, como resultado de la Fase IV, Valoración de resultados, se identificaron las apreciaciones de la comunidad universitaria respecto a situaciones de mejora.

b) Ideas o iniciativas de mejoramiento por parte de los estamentos participantes:

Priorizadas según frecuencia de aparición y categorizarlas según las acciones a implementar y por factores.

c) Oportunidad de Mejora:

Con base en los impulsores estratégicos, alcances de los programas y/o objetivos de los proyectos, se formulan las oportunidades de mejora.

d) Indicadores de Seguimiento y Fuente del Indicador:

Se articula con los indicadores de gestión a nivel de programas y pilares de gestión con incidencia directa, definiendo las mismas metas del PDI al 2028.

e) Situación Deseada o Metas:

Articulación con los indicadores estratégicos a nivel de programas y pilares de gestión con incidencia directa, definiendo las mismas metas del PDI a 2028.

f) Responsable:

Acorde a los responsables por factor y alineado con los responsables y las redes de trabajo del Plan de Desarrollo Institucional.

g) Líneas de Acción Integradoras:

Proyectos del Plan de Desarrollo Institucional.

h) Plan Operativo y Pilares de Gestión:

Garantiza claridad en los responsables encargados de ejecutar las acciones concretas que impacten positivamente las oportunidades de mejora.

i) Observaciones:

Para dar claridades sobre temas que no están directamente en el Plan de Desarrollo y cómo incluir lo que se requiera a nivel de planes de acción.

Sistema de Seguimiento del Plan de Mejoramiento:

- El sistema de seguimiento se articulará con los reportes del Plan de Desarrollo Institucional acorde al Manual de Sistema de Gerencia.
- Se generará un cuadro de control específico para el Plan de Mejoramiento enlazado al sistema de información SIGER.
- Se presentarán los resultados cualitativos y cuantitativos cada 4 meses al Comité de Sistema de Gerencia del PDI y proceso de autoevaluación.

- **FASE VI: Informe final de autoevaluación**

Esta es la última fase del proceso de autoevaluación, la cual consiste en consolidar los resultados de toda la evaluación realizada por el comité de autoevaluación y la activa participación de la comunidad universitaria.

En este punto, es necesario consolidar un informe que presente todos los elementos de las fases previas, es ideal que esta actividad esté soportada en gran medida en un sistema de información del que disponga la institución. Una vez culminado el documento final, es enviado al CNA a través del área encargada, a fin de agendar la visita de pares y retroalimentar los resultados obtenidos.

En esta fase, ha sido fundamental el seguimiento estricto de cada una de las etapas del Modelo de Autoevaluación Institucional sumado a la efectividad de los sistemas de información y reporte de ésta, en donde se pudo lograr la consolidación de resultados y análisis documental de la información de la institución referida a los aspectos y características de los lineamientos del CNA.

Se resalta el papel fundamental de las dependencias en cabeza de las directivas de la institución que hacen parte del Comité del Sistema de Gerencia para la autoevaluación institucional.

Luego de finalizadas las cinco (5) primeras fases, se debe consolidar toda la información recopilada en el informe final de autoevaluación, documento que es consolidado a través de la Oficina de Planeación para ser socializado y validado con el Comité del Sistema de Gerencia y las demás instancias de gobierno.

La última etapa es la radicación del documento en el Consejo Nacional de Acreditación y socializar los resultados a la comunidad universitaria.

Tabla 23. Etapas de la Fase: Informe final de autoevaluación.

6. Informe Final de Autoevaluación	
ETAPA	**ACTIVIDAD**
6.1 Consolidación de resultados del análisis documental y la participación	6.1.1 Acopio de información por característica y factor.
	6.1.2 Validación de Justificaciones e importancia de los factores y las características con los soportes de información.
	6.1.3 Acopio de información de cuadros maestros.
6.2 Redacción del Informe Final	6.2.1 Diseño y diagramación de la información recolectada. (Informe por factor y característica, Plan de Mejoramiento, cuadros maestros).
	6.2.2 Revisión y corrección de estilo del Informe Final de Autoevaluación con fines de renovación de la Acreditación Institucional.
	6.2.3 Socializar el informe en la comunidad académica para retroalimentación y ajuste.
6.3 Proceso de Validación del Informe Final	6.3.1 Presentación para la aprobación del Informe final de Autoevaluación ante el Comité de Sistema de Gerencia y de autoevaluación Institucional.
	6.3.2 Presentación para la aprobación del Informe final de Autoevaluación ante el Consejo Académico.
	6.3.3 Presentación para la aprobación del Informe final de Autoevaluación ante el consejo Superior.
	6.3.4 Preparación redes de Trabajo para la presentación de los resultados ante los Pares.
	6.3.5 Retroalimentación de acuerdo a la visita de Pares Amigos.
	6.3.6 Radicación Informe Final ante el CNA.
	6.3.6 Atención a la Visita de Pares Institucionales del CNA.

Fuente: Oficina de Planeación.

- **FASE VII: AAA- Autorreflexión, Autoevaluación y Autorregulación**

Dentro del proceso de seguimiento al Sistema de Autoevaluación, se establecen, de acuerdo a lo señalado en el modelo metodológico, la Autorreflexión, la Autoevaluación y la Autorregulación, como la fase AAA que promueve la mejora continua a lo largo de la trayectoria institucional, mientras que el proceso de la autoevaluación está contenido en esta fase, para ser desarrollado en momentos específicos.

Tabla 24. Etapas de la Fase: AAA: Autorreflexión, Autoevaluación y Autorregulación.

7. AAA: Autorreflexión, Autoevaluación y Autorregulación	
ETAPA	**ACTIVIDAD**
7.1 Sistema de seguimiento al PMI	7.1.1 Establecer un modelo de seguimiento y una estructura de gerencia del Plan de Mejoramiento Institucional. (SIA - SIGER)
7.2 Implementación del PMI	7.2.1 Seguimiento periódico al PMI.
7.3 Fortalecimiento Institucional PDI-PMI-PMP	7.3.1 Estrategia de fortalecimiento del PDI de acuerdo a los resultados del PMI, de los PMP y de otros espacios de interacción con la comunidad universitaria.
7.4 Mejoramiento Continuo	5.4.1 Apropiación de la cultura de la autorreflexión, autoevaluación y autorregulación de acuerdo al PEI.

Fuente: Oficina de Planeación.

Lo anterior establece un modelo de seguimiento permanente a los resultados del proceso de Autoevaluación Institucional, que se condensan en el Plan de Mejoramiento Institucional, y que son

validados por el Comité de Sistema de Gerencia del Plan de Desarrollo Institucional y de Autoevaluación, donde se realiza el seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional, acorde a los tiempos conjuntamente definidos de seguimiento al PDI.

De igual forma, en la etapa del proceso de Autoevaluación, se establece una metodología de seguimiento permanente mientras se esté avanzando en el proceso con fines de renovación de la acreditación, acorde al Comité, para la validación de resultados, que permita la toma de decisiones a la alta dirección de la Universidad.

- **FASE TRANSVERSAL: Estrategia Institucional de Comunicaciones**

En esta fase, se definieron las estrategias y acciones que permitieron llegar a toda la comunidad universitaria con el ánimo de sensibilizar y socializar todo el proceso de Autoevaluación con fines de renovación la Acreditación Institucional.

Tabla 25. Etapas de la Fase: Estrategia institucional de Comunicaciones.

Estrategia Institucional de Comunicaciones		
ETAPA	**ACTIVIDAD**	
Diseño estrategia de comunicación	Definición Plan de Comunicaciones.	
Difusión del proceso	• Entrevistas y cuñas radiales.	• Toma de facultades.
	• MaxiTIPS.	• Feria del PDI y Autoevaluación.
	• Noticias Campus Informa.	• Mesas de Participación.
	• Video clips y videos.	• Informes de Gestión de Facultades.
	• Pantallas UTP y salvapantallas.	• Audiencia Pública de rendición de cuentas.
	• Dummis.	• Página Web.
	• Vallas.	• Redes sociales.
	• Material POP.	• Talleres Redes de trabajo.
		• Informe periódico, sobre los avances del proceso.
Socialización de resultados	Informar permanentemente al Consejo Superior, Consejo Académico y al Comité de autoevaluación sobre los avances del proceso.	
	Elaboración de boletines informativos.	
	Informe síntesis del informe en la página web sobre los resultados de la autoevaluación o de la institución.	
	Difusión del Informe Final de Autoevaluación Institucional con fines de renovación de la acreditación.	

Fuente: Oficina de Planeación.

- **ESTRATEGIA COMUNICACIONAL IMPLEMENTADA:**

Basados en el eslogan "*Camino a la Reacreditación de Alta Calidad, porque juntos Construimos futuro"*, como una forma para generar apropiación del proceso de Autoevaluación.

Tabla 26. Estrategia comunicacional implementada.

Actividad	Canal	Público
Tips: de información del proceso.	Redes sociales - Pantalla de Medicina	Interno
Videos: 1.- Realización videos: se agota el tiempo… y cómo participar*. 2.- Taller de valoración*.	Redes sociales y Auditorios	Interno
Sondeo: De acuerdo con la necesidad existente de conocer aspectos puntuales.	Página web	Interno
Miniclips informativos Contar en qué consiste y cómo se puede participar en la Autoevaluación… 40 segundos. Con enlace a la página. CAMINO A LA REACREDITACIÓN	Redes sociales *Youtube*	Interno
Boletines: Información, sobre eventos, reuniones o ampliación de la información atinente al proceso - Visita de pares etc. CAMINO A LA REACREDITACIÓN.	Campus informa y medios locales	Interno/ Externo
Radio: entrevistas y cuñas radiales, para ampliar información e invitar a participar de ciertos procesos y eventos.	Campus la Radio- Medios	Interno/ Externo
Mensajes pantallas y protectores de pantallas: sobre el proceso. Mensajes relevantes para el proceso*.	Pantallas	Interno
Promoción: Producción de Material para la promoción del proceso. Dummis, vallas, o afiche. De acuerdo con necesidad y presupuesto*.	Espacios de la U. Audiencia; Diálogos Facultades y Feria PDI	Interno
Apoyo Logístico: requerido por el equipo PAC para la realización de diversas actividades. (Se adelantó pues debió detenerse por el aislamiento social).		Interno

Fuente: Oficina de Planeación.

* Algunas de las actividades planteadas en esta propuesta inicial debieron ser replanteadas por cuenta del Aislamiento Obligatorio decretado por el Gobierno Nacional a raíz de la pandemia del Covid-19.

Es así como la promoción con algún material publicitario en el primer semestre no fue utilizada, ya que los eventos se realizaron de manera virtual, al igual que toda la promoción. Igual sucedió con los mensajes de las pantallas ubicadas en distintos puntos de la UTP. En el caso del apoyo logístico, se hizo la planificación de talleres y el proceso, pero se detuvo ante la emergencia sanitaria.

- **EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA DE COMUNICACIONES: Camino a la Reacreditación de Alta Calidad porque juntos Construimos Futuro**

A lo largo de los últimos años, y teniendo en cuenta la necesidad, se han empleado distintas actividades como parte de la estrategia de comunicaciones, así:

- **SONDEOS**

Realizados a través de la página web:

2016.- Siete preguntas asociadas al Plan de Mejoramiento.
2017.- Dos preguntas asociadas al Plan de Mejoramiento.
2018.- Tres preguntas asociadas al Plan de Mejoramiento.
2019.- Tres preguntas asociadas a qué representa y qué es la Autoevaluación y Plan de Mejoramiento.

- **TIPS**

Relacionadas con lo que representa la Autoevaluación y el plan de mejoramiento, que se difundieron a través de las distintas redes sociales y medios de la UTP.

2017 - Seis tips.
2018 - Cuatro asociados al nuevo PDI.
2019 - Tres tips.
2020 - 18 Tips y tarjetas, entre invitaciones, inscripciones y promoción para conectarse a los Talleres de Valoración de Factores y Características.

Ilustración 23. Tips Autoevaluación Institucional.

Fuente: Oficina de Planeación.

Ilustración 24. Tips Resultados e invitaciones a participar en la Autoevaluación Institucional.

Fuente: Oficina de Planeación.

- **VIDEOS**

Para difundir la importancia del proceso de autoevaluación permanente y un plan de mejoramiento continuo para alcanzar la calidad.

2017: Video: Conoce la Acreditación Institucional

Fuente: Oficina de Planeación. https://youtu.be/ZVyUEcRr8Mo

Video: El Plan de Mejoramiento Institucional

Fuente: Oficina de Planeación. https://youtu.be/MQ3byjgF0XQ

2018: Video: Participación en el PDI y la Autoevaluación Institucional

Fuente: Oficina de Planeación. https://youtu.be/gJL8E7Ap0mA

2019: Video: Formulación del nuevo PDI y de la Autoevaluación Institucional

Fuente: Oficina de Planeación. https://youtu.be/7fZ8yvh0Sdg

Video: Metodología formulación PDI y Autoevaluación

Fuente: Oficina de Planeación. https://youtu.be/wzKeqWfyI6E

Video: ¿Qué es la Autoevaluación?

Fuente: Oficina de Planeación. https://youtu.be/QkpOlWBhl1M

2020: Video: Camino a la Reacreditación Institucional

Fuente: Oficina de Planeación. https://youtu.be/bGGDklQwep4

• NOTICIAS

2018-2020
En total, 10 boletines asociados a la Autoevaluación y al proceso del Plan de Mejoramiento. En 2020, seis boletines, todos relacionados con los talleres de valoración de características y factores, y difusión del video del camino a la reacreditación.

Ilustración 25. Boletines asociados a la autoevaluación institucional.

Fuente: Oficina de Planeación.

• ENTREVISTAS RADIALES (2018-2020)

En los dos últimos años se han hecho tres entrevistas en directo a través de Universitaria Stereo, para contar el proceso de autoevaluación y su importancia en sus espacios informativos.

• TOMAS CON FACULTADES

Se realizaron 11 durante el 2018, en el segundo semestre, como parte del proceso de difusión. La estrategia permitió la difusión directa a través de la muestra principal en los diversos edificios y también a través de mensajes llevados directamente a los salones.

Ilustración 26. Tomas con Facultades.

Fuente: Oficina de Planeación.

Como una forma de interactuar con todos los grupos de valor, durante los dos últimos años se realizó la socialización del Proceso de Autoevaluación con fines de Acreditación con juegos y actividades didácticas.

Ilustración 27. Feria La Universidad que tienes en mente.

Fuente: Oficina de Planeación.

- **FORMULACIÓN DEL PDI / PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN**

Como parte del Proceso de Autoevaluación, se adelantaron distintas piezas de promoción para dar a conocer en qué consistía cada uno y vincular a toda la comunidad de la UTP a participar. Se realizaron piezas, videos de promoción y miniclips para ocho mesas de participación, así como boletines informativos y otros.

Ilustración 28. Formulación PDI – Proceso de Autoevaluación Institucional.

Fuente: Oficina de Planeación.

- **PLAN DE MUESTREO MEDICIÓN DE SATISFACCIÓN DEL USUARIO - MSU**

Los ejercicios definidos para la recolección de la información primaria, a partir de la aplicación directa de encuestas, se dieron desde la articulación con procesos definidos en la Vicerrectorías Académica, Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Asociación de Egresados, con el fin de optimizar los esfuerzos para recopilar la información necesaria. A partir de ellos, se estableció la definición de las muestras y fichas técnicas en medición de apreciación, a través de encuestas y formularios. Para el caso de la Medición de Satisfacción del Usuario 2019, se tiene la siguiente información:

Medición de la satisfacción del usuario UTP 2019

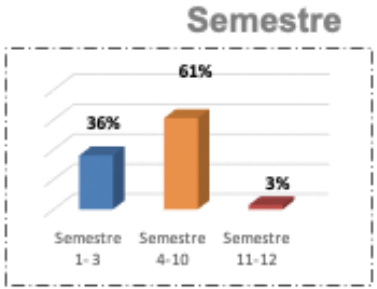
Tabla 27. Ficha Técnica Medición de Satisfacción de Usuario.

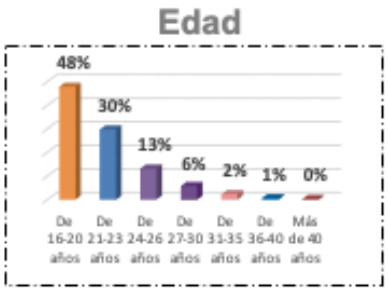
CRITERIO	DESCRIPCIÓN
NOMBRE DE LA OPERACIÓN ESTADÍSTICA	Medición de la Satisfacción del Usuario –UTP 2019
ANTECEDENTES	- Las Entidades de Educación Superior, para acreditarse ante el Ministerio de Educación Superior específicamente y dar cumplimiento con los requisitos del Consejo Nacional de Acreditación – CNA. - Se han desarrollado encuestas para evaluar los diferentes servicios ofrecidos en las dependencias.
OBJETIVO GENERAL	Conocer la percepción del usuario acerca de los servicios en la Universidad Tecnológica de Pereira
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	1. Planear las etapas y actividades de la operación estadística 2. Diseñar la operación estadística 3. Realizar las encuestas 4. Analizar los resultados
CONCEPTOS BÁSICOS	Medición de la satisfacción del usuario – Satisfacción - Teoría del desempeño o resultado - Calidad del servicio.
FUENTES DE DATOS	Admisiones, Registro y Control Académico-UTP - Gestión del Talento Humano –UTP – Oficina Jurídica-UTP
VARIABLES	Comunicaciones – Recursos – Infraestructura – Docentes - Conocimiento de los servicios
UNIVERSO DE ESTUDIO	Estudiantes activos de pregrado y posgrado - Administrativos (planta, transitorios, ocasionales de proyectos y orden de servicio) - Docentes (planta, transitorios, catedráticos) – Egresados - Otros (proveedores).
POBLACIÓN OBJETIVO	Estudiantes activos de pregrado y posgrado - Administrativos (planta, transitorios, ocasionales de proyecto y orden de servicio) Docentes (planta, transitorios, catedráticos).
UNIDADES ESTADÍSTICAS DE OBSERVACIÓN, MUESTREO Y ANÁLISIS	Dependencias académicas 10 - Dependencias administrativas 24
FUENTES DE INFORMACIÓN PRIMARIA Y/O SECUNDARIA	CAPI (Encuestas o entrevistas personales asistidas por computador).
DISEÑO MUESTRAL	Tamaño de la Población: **20.719** $n = \frac{N \times Z_\alpha^2 \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + Z_\alpha^2 \times p \times q}$ Muestreo probabilístico, estratificado. N: tamaño de la población/estrato Z: Nivel de confianza = 1,96 con un nivel de confianza del 95% 1,96 p: Probabilidad de éxito = 0,5 0,5 q: probabilidad de fracaso = 0,5 0,5 d: precisión (error máximo admisible en términos de proporción) = 10% 10%
TAMAÑO DE MUESTRA	Tamaño de la muestra: **1.540** en 19 estratos Total encuestas diligenciadas: **2.456**

Fuente: Medición de Satisfacción del Usuario.

Tabla 28. Tamaño de la muestra.

Docentes	Población/estrato	Muestra	Encuestas
1. Planta	261	70	73
2.Transitorios	232	68	70
3.Catedráticos	829	86	109
Administrativos	Población/estrato	Muestra	Encuestas
4.Planta	148	58	49
5.Transitorios	189	64	101
6.Ocasionales de proyecto	86	46	46
7. Órdenes de servicio	2631	93	112
Total	4376	485	560





Facultades - Estudiantes de Pregrado	Población/estrato	Muestra	Encuestas
8. Bellas Artes y Humanidades	1456	90	119
9.Ciencias Agrarias y	399	78	80
10.Ciencias Ambientales	716	85	125
11. Ciencias Básicas	145	58	35
12. Ciencias de la Educación	2265	92	204
13. Ciencias Empresariales	1177	89	204
14. Ciencias de la Salud	1369	90	209
15. Ingeniería	2068	92	284
16. Ingeniería Mecánica	860	86	119
17. Tecnología	1923	92	202
18. Jornada especial	2861	93	174
Total	15239	944	1755

19. Estudiantes Posgrado	Población/estrato	Muestra	Encuestas
		90 - (110, 10%del estrato)	
Bellas Artes y Humanidades	110	11	12
Ciencias Agrarias y Agroindustria	11	1	5
Ciencias Ambientales	51	5	6
Ciencias Básicas	88	9	13
Ciencias de la Educación	323	32	35
Ciencias de la Salud	107	11	11
Ingeniería	156	16	27
Ciencias Empresariales	208	21	26
Ingeniería Mecánica	17	2	2
Tecnología	33	3	4
Total	1104	110	141

Fuente: Medición de Satisfacción del Usuario.

4. Seguimiento al plan de mejoramiento institucional, análisis a las recomendaciones del CNA y evolución institucional

El Plan de Mejoramiento Institucional – PMI de la Universidad Tecnológica de Pereira, es el resultado derivado de un proceso de Autoevaluación Institucional que buscó la renovación de la Acreditación en Alta Calidad que había sido obtenida en el año 2005; este ejercicio institucional de Autorreflexión, Autoevaluación y Autorregulación (AAA), permitió establecer una serie de desafíos y retos a la Universidad frente a los criterios de calidad definidos por el Consejo Nacional de Acreditación - CNA en el proceso de autoevaluación adelantado en el 2011.

La institución, velando por la apropiación de una cultura en torno a la Calidad y al mejoramiento continuo, designó en la Oficina de Planeación la responsabilidad del proceso de Autoevaluación Institucional, para establecer una metodología que permitiera sincronizar una serie de esfuerzos institucionales que se estaban adelantando conjuntamente con la Vicerrectoría Académica, para apoyar a los programas en sus prácticas de autoevaluación.

Así es que, desde el área de Asesoría para la Planeación Académica, perteneciente a la Oficina de Planeación, se ha realizado un seguimiento permanente de manera trimestral, año a año, al Plan de Mejoramiento Institucional mediante análisis cualitativo y cuantitativo que permitieron consolidar, de acuerdo a la ponderación que había asignado un peso porcentual, un nivel de avance de cada una de las oportunidades de mejora derivadas del proceso de Autoevaluación Institucional pasado (2011), agrupadas en 11 variables asociadas a los factores de acreditación institucional de acuerdo a los lineamientos emanados por el Consejo Nacional de Acreditación, utilizando los recursos tecnológicos disponibles que facilitan y permiten el acceso a la información.

Este seguimiento se ha articulado a los indicadores de cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional - PDI (2009-2019) que pertenecían a los Objetivos Institucionales, analizando en qué medida aportaban a las oportunidades identificadas y a las acciones de mejora propuestas. A partir de allí, surgió el protocolo a la batería de indicadores articulado a los factores de acreditación. Gracias a la alineación y sinergia entre el Plan de Desarrollo Institucional y el Plan de Mejoramiento Institucional, se facilitó el seguimiento y evaluación al mismo, dado que esta estrategia permitió que el Plan de Mejoramiento Institucional se alimentara de los reportes que se obtuvieron de los diferentes Objetivos Institucionales del Sistema de Información del Plan de Desarrollo Institucional llamado SIGER.

Los criterios para estimar el nivel de avance del PMI, estuvieron relacionados con:

- Definición e implementación de las estrategias (Indicadores).
- Sostenibilidad y cumplimiento de las estrategias (Cumplimiento de Indicadores).
- Resultados e impacto de las estrategias (Impacto sistemático).

- Indicadores de percepción (Encuestas a la comunidad).
- Escala de cumplimiento semestral.

En vista de lo anterior, se obtuvieron resultados cuantitativos y cualitativos respecto a las oportunidades de mejora, alineadas con la versión 2006 de los factores de acreditación institucional del Consejo Nacional de Acreditación, puesto que la Universidad fue acreditada bajo estos factores en el 2013, mediante la Resolución 6189 del 22 de mayo. Igualmente, teniendo en cuenta la resolución otorgada, las recomendaciones establecidas permitieron complementar el Plan de Mejoramiento del que hoy presentamos su avance.

4.1 Cumplimiento general del plan de mejoramiento institucional

El Plan de Mejoramiento Institucional, cuenta con un cumplimiento del **92.78%** a diciembre del 2019, resultado satisfactorio gracias a un ejercicio mancomunado de las diferentes redes de trabajo responsables de dar cumplimiento a las oportunidades de mejora agrupadas por factores de acreditación en sus Objetivos Institucionales.

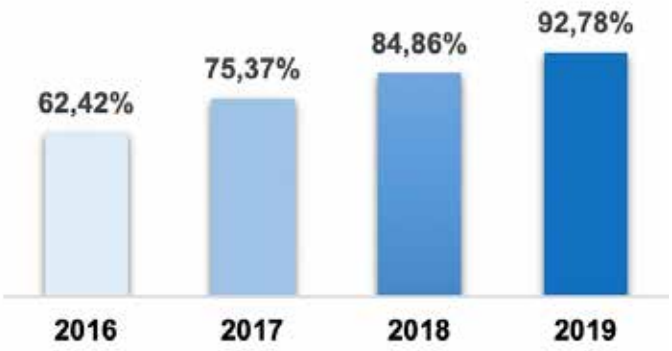
Tabla: 29. Cumplimiento PMI a Corte diciembre 2019.

PONDERACIÓN 2011				
FACTOR	**PARTICIPACIÓN FACTOR (%)**	**ALCANCE FACTOR**	**APORTE FACTOR**	**CUMPLIMIENTO PLAN DE MEJORAMIENTO**
1. MISIÓN Y PROYECTO INSTITUCIONAL	10,07%	95%	0,095665	**92,78%**
2. ESTUDIANTES	8,68%	93%	0,080724	
3. PROFESORES	9,72%	97%	0,0939924	
4. PROCESOS ACADÉMICOS	9,72%	95%	0,09234	
5. INVESTIGACIÓN	9,38%	88%	0,0823564	
6. PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL	9,38%	93%	0,086765	
7. PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN	9,03%	95%	0,085785	
8. BIENESTAR INSTITUCIONAL	9,03%	92%	0,0827148	
9. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	8,68%	92%	0,079856	
10. PLANTA FÍSICA Y RECURSOS DE APOYO ACADÉMICO	7,99%	94%	0,075106	
11. RECURSOS FINANCIEROS	8,33%	87%	0,072471	
	100%			

Fuente: Oficina de Planeación.

Todos los seguimientos del Plan de Mejoramiento Institucional fueron socializados en el Comité Sistema de Gerencia del Plan de Desarrollo Institucional, el cual está reglamentado mediante la Resolución 439[11], realizando 21 avances de seguimiento en total a corte 2019.

Gráfica 1. Evolución del Cumplimiento del Plan de Mejoramiento Institucional.



Fuente: Oficina de Planeación.

11 Resolución de Rectoría número 439, expedida en la Universidad Tecnológica de Pereira el 02 de febrero del 2016. Ver: https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/RESOLUCION%20No.%20439%20comite%20sistema%20de%20gerencia%20PDI.pdf.

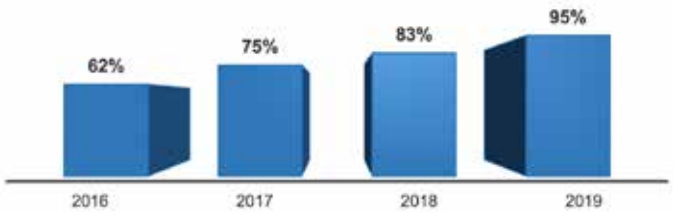
4.2 Resultados por Factor

A continuación, se presentan los avances de las oportunidades de mejora que conforma el Plan de Mejoramiento Institucional de la Universidad Tecnológica de Pereira, las cuales están agrupadas en factores de los Lineamientos de Acreditación Institucional del Consejo Nacional de Acreditación:

- **MISIÓN Y PROYECTO INSTITUCIONAL**

Este factor tuvo un crecimiento promedio anual del 11%, alcanzando un 95% de cumplimiento máximo, a corte 31 de diciembre del 2019.

Gráfica 2. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Misión y Proyecto Institucional.



Fuente: Oficina de Planeación.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: inexistencia de herramientas que permitan hacer un seguimiento integral a la Misión, evidenciado desconocimiento y baja percepción la misma por parte de los estudiantes.

La Universidad Tecnológica de Pereira, haciendo uso de su estrategia de mejoramiento continuo, decidió realizar una actualización y revisión al Proyecto Educativo Institucional - PEI, y fue por ello que mediante la aprobación del Acuerdo 03 del 2015[12], emitido por el Consejo Superior Universitario, dio vía libre para realizar este ejercicio que marcaría un gran hito institucional.

Una vez realizado el proceso de construcción colectiva de la propuesta de revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional, se hizo necesario ajustar la Misión y Principios Institucionales, con la finalidad de que fueran coherentes con las tendencias pedagógicas y científicas de la Educación Superior de cara al siglo XXI. Expuesto lo anterior, el Consejo Superior Universitario, mediante el Acuerdo 03 del 2018[13], modificó la Misión y los Principios Institucionales.

Se resalta la aprobación del Proyecto Educativo Institucional mediante la aprobación del Acuerdo 04 del 2018[14] por el Consejo Superior de la Universidad, liderado por el equipo de profesionales de la Vicerrectoría Académica, con ayuda de las facultades de Educación, Ingenierías, Ciencias Empresariales y de la Oficina de Planeación.

Este ejercicio fue una estrategia de construcción colectiva con todos los estamentos de la institución y permitió conocer e interiorizar la Misión, los Principios

12 Acuerdo N.º 03 del 15 de abril del 2015, expedido por el Consejo Académico, por medio del cual se aprueba la revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional, bajo la coordinación de la Vicerrectoría Académica. https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/ACA%2003%20de%202015.pdf

13 Acuerdo N.º 03 del 06 de febrero del 2018, expedido por el Consejo Superior Universitario, por medio del cual se modifica parcialmente el estatuto general deroga Acuerdo 14 de 2008 y artículos 1 y 2 del Acuerdo 18 de 2008. https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/1518123179-Acuerdo%20No.%2003%20CSU%202018.PDF

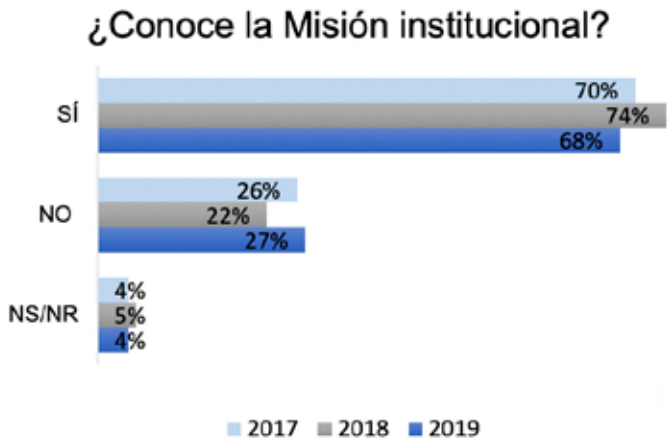
14 Acuerdo N.º 04 del 06 de febrero del 2018, expedido por el Consejo Superior Universitario, por medio del cual se aprueba el Proyecto Educativo Institucional - PEI. https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/Acuerdo%20No.%2004%20CSU%202018.pdf

Institucionales y el Proyecto Educativo Institucional, mediante la estrategia de Jornadas de Socialización, que se llevaron a cabo con los consejos de facultad, comité directivo, funcionarios administrativos, exrectores, egresados, estudiantes y docentes.

Complementario a lo anterior, los resultados de las estrategias de difusión y apropiación son evidenciados en las diferentes encuestas y sondeos, principalmente en la Medición de Satisfacción del Usuario, a través de la coordinación por parte de la Oficina del Sistema Integral de Gestión, la cual ha venido desarrollando, desde el 2017, encuestas de Medición de Satisfacción del Usuario, que han tenido el propósito de conocer la percepción de usuarios, tales como: estudiantes de pregrado y posgrado, docentes, egresados, personal administrativo y proveedores sobre los servicios prestados por la Universidad Tecnológica de Pereira.

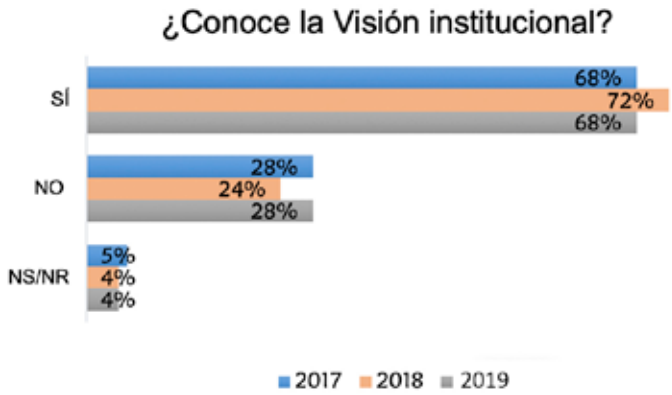
A continuación, se muestran los resultados obtenidos del componente de Planeación Estratégica de las encuestas aplicadas de Medición de Satisfacción del Usuario desde el 2017:

Gráfica 3. Resultados de Encuesta de Medición de Satisfacción del Usuario (2017-2019).



Fuente: Oficina del Sistema Integral de Gestión.

Gráfica 4. Resultados de Encuesta de Medición de Satisfacción del Usuario (2017-2019).



Fuente: Oficina del Sistema Integral de Gestión.

Las encuestas de Medición de Satisfacción del Usuario del 2017 al 2019, permitieron evidenciar el avance en el nivel de conocimiento de la Misión y la Visión, con resultados muy favorables dentro de la comunidad, que permiten indicar que más del 70% de los encuestados conocen la Misión y aproximadamente más del 68% de los encuestados conocen la Visión de la Institución.

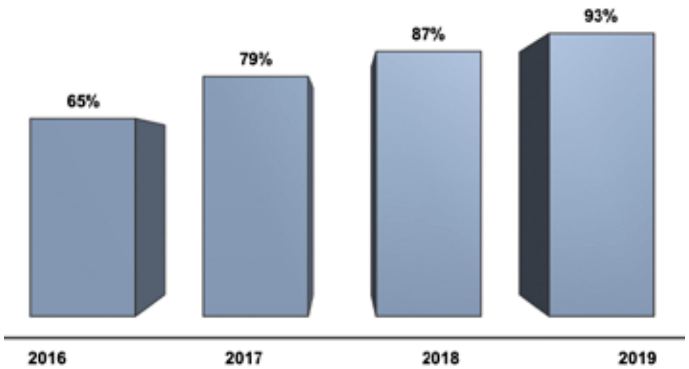
Adicionalmente, los directivos de la Universidad Tecnológica de Pereira han propiciado espacios permanentes para difundir la Misión, en escenarios como los diálogos con estudiantes de las 10 facultades de la institución, diálogos con estudiantes de Ciencias Clínicas y del programa de pregrado de Licenciatura en Etnoeducación, las ferias anuales del Plan de Desarrollo Institucional, los informes de gestión con facultades, los informes anuales de rendición de cuentas y toda la estrategia comunicacional de la formulación del nuevo Plan de Desarrollo Institucional, además de las inducciones a estudiantes nuevos.

Así mismo, dentro de las estrategias de difusión, se cuenta con la publicación de la Misión y Visión en la página web, como el taller de símbolos a estudiantes, en los procesos de adaptación a la vida universitaria por parte de los nuevos estudiantes, tomas con facultades y en los procesos de inducción y reinducción administrativa y docente.

- **ESTUDIANTES**

El factor estudiante tuvo un crecimiento promedio anual del 9%, alcanzando un 93% máximo de cumplimiento con corte el 31 de diciembre del 2019.

Gráfica 5. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Estudiantes.



Fuente: Oficina de Planeación.

OPORTUNIDA DE MEJORA: existe información sobre organizaciones estudiantiles al interior de la Universidad, sin embargo, hace falta hacer explícitas las directrices institucionales en relación con el tema de manera que se puedan hacer visibles para toda la comunidad.

En la construcción del Proyecto Educativo Institucional, se propiciaron espacios para la participación de cualquier grupo de valor universitario, se empleó una estrategia comunicacional para que cualquier estamento, en especial estudiantes y docentes, participaran de este proceso, fruto de ello fue la creación de un blog institucional[15] dedicado a mostrar los avances de la actualización del PEI y a generar una fuente de contacto directo del equipo encargado de la planeación de este ejercicio y la comunidad universitaria.

Por otro lado, desde el año 2003 nació una iniciativa para tratar el tema de género desde diversos ámbitos de interés universitario, con participación de personas

15 Blog del Proyecto Educativo Institucional: http://blog.utp.edu.co/peiutp/

expertas tratando temas inicialmente respecto a Género y Educación, Género y Salud, Género, Ambiente y masculinidades.

Años después, se conformó el Centro de Estudios de Género, instancia transversal a toda la institución, este centro ha liderado y realizado múltiples encuentros y conversatorios internos, buscando identificar quiénes trabajan el tema, para así unificar esfuerzos y construir propuestas hacia una política de inserción de la perspectiva de género en la vida universitaria. Resultado de este trabajo fue el tema de inclusión incorporado en el Plan de Desarrollo Institucional (2009-2019), el cual trabajó 4 ejes fundamentales, los cuales son:

- Cultura y formación.
- Diagnóstico y seguimiento.
- Rutas y estrategias de intervención.
- Redes y alianzas.

En el 2011 se realizó un diplomado con el apoyo del Fondo de Población de las Naciones Unidas - UNPFA, la Gobernación de Risaralda y la Alcaldía Municipal de Pueblo Rico, llamado "Calidad de atención a las víctimas de violencia basada en género con un enfoque intercultural y de derechos de las mujeres", donde participaron 90 funcionarias de sectores de justicia, salud, protección, educación y organizaciones de mujeres. Complementario a lo anterior, se participó en la conformación de la Red Nacional Universitaria por la equidad de género en 2015.

Se identificó la necesidad de intervenir en el tema de violencia basada en género, por lo cual se hizo una propuesta que sirvió de base para la formulación de la Resolución de rectoría 493[16] "Por medio de la cual se establece la Ruta de Atención a Víctimas de Violencia Basada en Género y Violencia Sexual y se conforma el Comité para la Prevención y la Atención de todas las formas de Violencia Basada en Género y Violencia Sexual".

Como proceso interno de la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, se tiene un correo electrónico: cegutp@utp.edu.co, y desde

16 Resolución de rectoría N.º 493 del 22 de febrero del 2019, expedido por la rectoría por medio del cual se establece la ruta de atención a víctimas de violencia basada en género y violencia sexual y se conforma el comité para la prevención y la atención de todas las formas de violencia basadas en género y violencia sexual. https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/rr-493-de-2019.PDF

la participación articulada con Jóvenes para Jóvenes, se comparte espacio en oficina localizada en el edificio La Julita.

Como el grupo Centro de estudios de género se tiene una página de *Facebook* y como proceso de articulación que se ha estado conformando desde febrero de 2019, y se tiene un grupo a través de la aplicación de *Whatsapp*.

En el proceso de formulación del nuevo Plan de Desarrollo Institucional y proceso de Autoevaluación Institucional, bajo la dirección y coordinación de la Oficina de Planeación en la vigencia del 2018, se realizó una serie de entrevistas con los representantes de los diferentes grupos de valor de la institución, dado que ellos son pilar fundamental dentro de la cadena de valor de la Universidad, cabe aclarar que antes de realizar estas entrevistas se realizó un trabajo de identificación de los diferentes grupos de valor y se creó una base de datos de los mismos. Estas entrevistas tuvieron como fin conocer las percepciones y propuestas frente a las consideraciones que se debería implementar y proyectar en la Universidad en los próximos 9 años, además de plantear las acciones a emprender en relación con el contexto. En el proceso de caracterización de los grupos de valor se identificaron los siguientes:

Tabla 30. Grupos de Valor UTP.

Grupo de Valor	Descripción
AfroUTP	Organización de estudiantes afrocolombianos de la Universidad Tecnológica de Pereira.
Fórmula SAE	Equipo Colombia Racing Team, conformado por estudiantes de diferentes programas académicos del SENA y la Universidad Tecnológica de Pereira.
Tortazo	Espacio de intercambio cultural dirigido por estudiantes alrededor de la palabra, utilizando la narrativa para sacar sonrisas y carcajadas.
Cabildo Indígena Universitario	Es una organización que agrupa estudiantes indígenas provenientes de los diferentes pueblos indígenas de Colombia, entre ellos se encuentran: los Ingas de Aponte Nariño, los Pastos de Nariño, los Kamtza del Putumayo, Emberas de Risaralda, Misak del Cauca y Nasas del Norte del Cauca. La cual tiene el propósito de mantener y fortalecer las tradiciones y costumbres de los pueblos indígenas que están presentes en la Universidad Tecnológica de Pereira, en pro de la defensa de los derechos y la vida digna.
Grupo Chirimía	Grupo de estudiantes que buscan continuar con el legado del estilo musical de chirimía.
Tuna novata UTP	Es un grupo musical conformado por músicos y estudiantes de la Universidad Tecnológica de Pereira.
AEDIS	Socios de la asociación de estudiantes y egresados ASEUTP con discapacidad de la Universidad Tecnológica de Pereira.
ASEUTP	Asociación de Egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira.
ANEIAP UTP	Organización estudiantil perteneciente a la Asociación Nacional de Estudiantes de Ingenierías: Industrial, Administrativa y de Producción.

Fuente: Oficina de Planeación.

En el marco de la ejecución del Plan Operativo de rendición de cuentas permanente del Plan de Desarrollo Institucional (2009-2019), la estrategia institucional "UTP rinde cuentas" y el programa de gobierno de la Rectoría, han contribuido para que el Señor Rector y los directivos de la Universidad propicien espacios en los cuales los miembros de la comunidad universitaria pueden participar para exponer sus comentarios o inquietudes.

Dichos espacios son dirigidos a la comunidad, como lo ha sido la audiencia pública de la rendición de cuentas a la ciudadanía, audiencias externas e informes de gestión por facultades que año a año se realizan, estos espacios han contado con la participación de las diferentes organizaciones estudiantiles; así como la participación en los diálogos con estudiantes (2015 al 2019), talleres para la construcción del diagnóstico institucional (2017 al 2018), la construcción y socialización del código de integridad valores institucionales (2018), las tomas con facultades (2018), Urna de cristal página web (2017 al 2018), taller de factores críticos y restos institucionales (2018), ferias del PDI (2016 al 2019), mesas y talleres de participación para la formulación del nuevo Plan de Desarrollo Institucional (2019).

Lo anterior, permite evidenciar cómo todos los estamentos, en especial los estudiantes y docentes, tienen la posibilidad de ser parte activa de la comunidad educativa, ser escuchados de acuerdo con sus intereses y participar en las decisiones institucionales que permiten la construcción conjunta de las diferentes apuestas institucionales.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: hay deficiencias de información en cuanto a aspectos como el desempeño de los estudiantes en pruebas de ingreso, requerimientos de los estudiantes durante los procesos de inducción y ayudas para la permanencia de los estudiantes, los pares consideran que es necesario establecer estrategias de inclusión e identidad cultural para las minorías étnicas.

La institución ha venido desarrollando un proyecto llamado Gestión para el Ingreso Articulado, en aras de fortalecer la información en aspectos del desempeño de los nuevos estudiantes que ingresan a la Universidad, con el propósito de disminuir las deficiencias de información. Este proyecto ejecuta dos planes operativos, uno está

cimentado en la articulación de la Educación Media con la Educación Superior y el otro tiene como fin primordial nivelar a los estudiantes de primer semestre en competencias que deben ser reforzadas.

En cuanto al proyecto de Egreso Exitoso, se desarrollaron todas las actividades proyectadas en la vigencia del Plan de Desarrollo Institucional y, a su vez, del plan operativo "Programa de acompañamiento académico".

La Universidad también contó con una estrategia a nivel institucional, la cual permitió brindar apoyo para la permanencia de los estudiantes, llamada "Programa de Acompañamiento Integral PAI - UTP". Este programa surgió como estrategia de solución institucional a la deserción estudiantil y a la excesiva permanencia de una gran cantidad de estudiantes en la institución sin lograr el egreso exitoso. Este programa permitió la atención y orientación a estudiantes que requirieron un acompañamiento en las líneas bio-psicosocial, socioeconómica, normativa o académica.

En la gráfica, a continuación, se evidencia la efectividad de los esfuerzos institucionales por la permanencia y el egreso exitoso de los estudiantes en sus diferentes niveles de formación.

Gráfica 6. Tendencia de Graduados Según Nivel de Formación.

Fuente: Oficina de Planeación.

Al comparar las cifras de graduados según nivel de formación de pregrado y posgrado del 2014 frente a las del 2019, se puede apreciar que en el nivel de formación de pregrado a 2019 se graduaron más del 21% comparado con las cifras del 2014 y la misma tendencia se refleja en el nivel de formación de posgrados ya que el crecimiento fue del 88.65% en comparación al 2014.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: existe desinformación frente a los mecanismos de acceso a crédito estudiantil y estímulos a estudiantes destacados; además, no se está llevando a cabo la ceremonia de reconocimiento de dichos méritos, estipulada en el reglamento estudiantil.

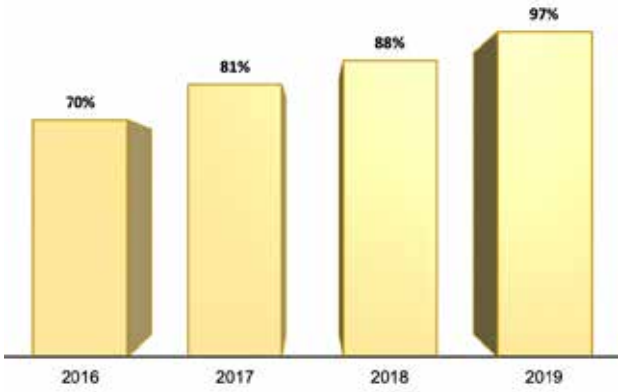
En relación con esta oportunidad de mejora, se planteó, desde el componente transversal de comunicaciones, una serie de actividades para promover la información relacionada con los mecanismos de acceso a crédito estudiantil en el marco del proceso de fortalecimiento al Plan de Desarrollo Institucional.

Por otra parte, en todas las ceremonias de grado se reconoció a los estudiantes distinguidos mediante el otorgamiento y exaltación con un diploma de estudiante distinguido, de igual manera se entregaron Becas Jorge Roa Martínez[17], las cuales se otorgan a los estudiantes de pregrado que obtengan un promedio de grado ponderado de 4.5 o superior, el acreedor podrá especializarse por dos años en cualquier programa de posgrado de la Universidad Tecnológica de Pereira.

- **PROFESORES**

Este factor tuvo un crecimiento promedio anual del 9%, alcanzando el 97% máximo de cumplimiento a 2019.

Gráfica 7. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Profesores.



Fuente: Oficina de Planeación.

17 Beca Jorge Roa Martínez, mediante el Acuerdo 07 de abril de 1999, expedido por el Consejo Superior. https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/1999-07.pdf

OPORTUNIDAD DE MEJORA: se considera que la existencia de lineamientos sobre la distribución de carga académica permite que esta se realice de manera objetiva e imparcial. Sin embargo, al revisar los resultados de la encuesta aplicada a los docentes, se observa que solo el 45% considera que los criterios son adecuados y el 23% no sabe. Esta apreciación puede ser influenciada por las diferentes modalidades de contratación con que cuenta la Universidad, los pares académicos consideran que se deben establecer estrategias de fortalecimiento y formación doctoral de la planta docente e implementar la socialización de los resultados de las evaluaciones docentes de forma que sirvan como base para llevar a cabo acciones.

La vinculación docente en la institución se ha incrementado con relación a la vinculación de docentes transitorios (Ocasionales) y catedráticos, tal como se puede observar el siguiente gráfico:

Gráfica 8. Tendencia Personal Docente por Tipo de Vinculación.

Fuente: Estadísticas e Indicadores - Sistema de información UTP – Oficina de Planeación.

Se puede determinar que el número de docentes ha incrementado en los últimos 6 años, teniendo un promedio por semestre de 303 docentes de planta, 212 docentes transitorios y 804 docentes catedráticos.

Por otra parte, respecto a la vinculación de los docentes transitorios, el Consejo Superior Universitario expidió el Acuerdo 65[18] del 2016, por medio del cual actualizó

18 Acuerdo N.º 65 del 07 de diciembre del 2016, expedido por el Consejo Superior Universitario. https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/comunicaciones/documentos/Enero-23-Acuerdo-No-65-PDF.pdf

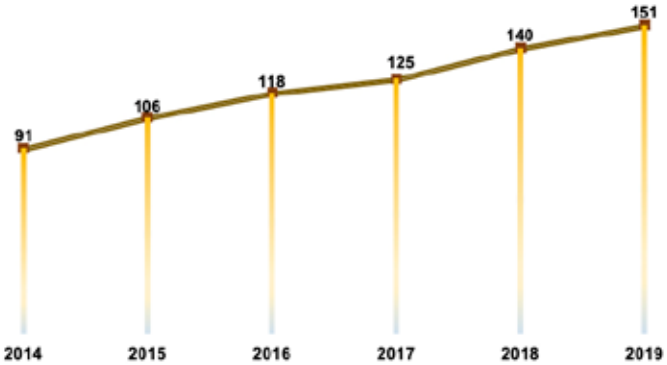
y ajustó las disposiciones anteriormente establecidas con el fin de equiparar la normatividad que rige a todos los docentes en la institución, en virtud del principio de igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia. Este acuerdo brindó mayor claridad respecto a la asignación de unidades salariales para la vinculación inicial de docentes transitorios-ocasionales de medio tiempo y tiempo completo, así como las disposiciones de la valoración inicial de los docentes catedráticos y la valoración de las hojas de vida, entre otras más.

La Universidad ha brindado apoyos económicos para el pago de matrícula en estudios de posgrado (especialización, maestrías y doctorados) de docentes de Planta y Transitorios, de acuerdo con las políticas definidas a nivel institucional. Además de ello, el Plan de Desarrollo Institucional contó con un indicador para cuantificar y hacer seguimiento al personal docente de planta y transitorio de la institución con formación postgraduada de Doctorado; complementario a lo anterior, se ejecutaron estrategias para fomentar y fortalecer en los docentes la formación en maestrías, TIC´s, segunda lengua y formación pedagógica. Lo anterior se sustenta mediante el Acuerdo N.º 20[19] del 2020, por medio del cual se modifica parcialmente el contenido del Acuerdo 33 de 2019, que reglamenta las comisiones de estudio y se dictan otras disposiciones.

En el siguiente gráfico, se muestra la evolución en la formación doctoral de los docentes en la Universidad desde el año 2014, los resultados demuestran la efectividad de los esfuerzos institucionales respecto a los desafíos planteados, ya que a 2019 la institución contaba con 523 docentes de planta y transitorios, que representan 464,5 docentes tiempo completo equivalente, 89% de ellos contaban con doctorado o maestría; en la gráfica se demuestra y resalta un incremento de 66% desde el 2014 a corte de 2019.

19 Acuerdo N.º 20 del 20 de mayo del 2020, expedido por el Consejo Superior Universitario. https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/acuerdo-no-20-csu-2020.pdf

Gráfica 9. Tendencia Docentes con Doctorado (Planta y Transitorios) en Tiempo Completo.



Fuente: Estadísticas e Indicadores - Sistema de información UTP – Oficina de Planeación.

En lo referente a la evaluación docente, se resalta la Resolución 215[20] del 2018, expedida por Rectoría, por medio de la cual se reglamenta el Acuerdo 77 de 2017 relacionado con la evaluación docente y se dictan otras disposiciones, la cual se concibe como un proceso formativo, participativo y dinámico, que contribuye a la excelencia y al mejoramiento permanente del cuerpo profesoral.

Esta nueva evaluación se está aplicando actualmente bajo tres dimensiones: planeación, desarrollo y resultado de la actividad docente, a través de tres momentos: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación. De esta manera se puede tener una mirada desde la perspectiva de pares académicos, estudiantes y de órganos superiores del desempeño docente.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: actualmente no se encuentra consolidado un banco de hojas de vida con docentes que puedan cubrir vacantes, de igual manera, no se lleva a cabo el acto público de reconocimiento de méritos a los docentes.

Desde el año 2007, el área de Gestión del Talento Humano, realiza un reconocimiento público de imposición de escudos al personal docente de planta, transitorios y catedráticos, así como administrativos por años de servicio en la institución, el reconocimiento se realiza por los 10, 15, 25, 30, 35 y 40 años de servicio, este tipo de reconocimiento se realiza en aras de exaltar

20 Resolución N.º 215 del 03 de enero del 2018, expedida por la Rectoría. Por medio de la cual se reglamenta el Acuerdo 77 de 2017, relacionado con la evaluación docente y se dictan otras disposiciones. https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/comunicaciones/documentos/Enero-23-Acuerdo-No-65-PDF.pdf

la labor que cumplen en la institución, además de su tiempo invertido en ella.

La Universidad Tecnológica de Pereira, mediante el Acuerdo N.º 17[21] de 2016, por medio del cual se homologan las condiciones de vinculación para docentes transitorios - ocasionales y catedráticos de la Universidad, establece los parámetros de proporcionalidad que regulan la asignación salarial y prestacional de los docentes, de acuerdo a la necesidad de cada uno de los directores de programa y decanos de las diez (10) facultades, en concordancia al banco de hojas de vida que tengan a disposición.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: no existe claridad en cuanto a los procesos de vinculación docente, así como falta especificar las responsabilidades a las diferentes categorías del escalafón docente, y no se tiene claridad del impacto de los programas de desarrollo profesoral.

La institución, acatando la recomendaciones de la comunidad académica universitaria, mediante el Acuerdo N.º 65[22] de 2016, brindó mayor claridad frente al tema de homologación de condiciones para vinculación de docentes transitorios - ocasionales y catedráticos de la Universidad, dado que fue necesario modificar el texto original del Acuerdo 17 del 05 de abril del 2016, el cual dictaba los parámetros de las condiciones de vinculación para docentes, fue por ello que se expidió el nuevo acuerdo con todas las sugerencias propuestas anteriormente.

21 Resolución N.º 17 del 05 de abril del 2016, expedida por el Consejo Superior Universitario. Por medio de la cual se homologan las condiciones de vinculación para docentes transitorios - ocasionales y catedráticos de la Universidad y se dictan otras disposiciones. https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/ACUERDO%20No.%2017%20FE%20DE%20ERRATAS.pdf

22 Resolución N.º 65 del 07 de diciembre del 2016, expedida por el Consejo Superior Universitario. Por medio de la cual expide el acuerdo único de homologan de condiciones para vinculación para docentes transitorios - ocasionales y catedráticos de la Universidad.https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/comunicaciones/documentos/Enero-23-Acuerdo-No-65-PDF.pdf

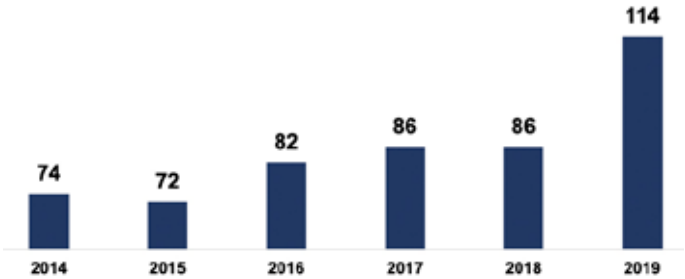
Para vislumbrar el impacto de los programas de formación profesoral, se creó un proyecto en el Plan de Desarrollo Institucional (2009-2019) llamado Desarrollo Integral Docente, el cual ejecutó exitosamente todas las formaciones programadas durante su vigencia. Las formaciones realizadas fueron: inglés, francés, alemán, formación ciudadana, inteligencia emocional, experiencias de aprendizaje en contexto, la voz herramienta del docente, taller de estrategias didácticas con herramientas TIC´s, argumentación y pensamiento crítico en las ciencias experimentales, formación para la renovación curricular y formación para la acreditación internacional.

En formación posgraduada, se realizaron adiciones presupuestales para dar continuidad a los docentes en formación posgradual y poder cubrir las matrículas de acuerdo con sus planes de estudio.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: se tiene información parcial sobre la pertenencia de profesores de Tiempo Completo o Medio Tiempo a asociaciones profesionales, sociedades científicas y comités editoriales externos a facultades. Se considera necesario complementar la información por cada facultad y de acuerdo con la información de que dispone la Vicerrectoría de investigaciones, innovación y extensión.

La Universidad, por medio de diferentes políticas, estrategias y proyectos ejecutados en el Plan de Desarrollo Institucional, a través del objetivo de Investigación, Innovación y Extensión, logró consolidar aportes a la gestión de la promoción de asociaciones científicas de los docentes en las diferentes facultades. Fruto de ello, son los 114 grupos de investigación reconocidos a corte de 2019, de los cuales el 63 % están en categoría A1, A y B.

Gráfica 10. Evolución de los Grupos de Investigación Reconocidos.



Fuente: Oficina de Planeación.

Se resalta que a 2019, la institución tenía 175 investigadores reconocidos, de los cuales 86 eran junior, 61 eran asociados, 27 eran senior y 1 emérito.

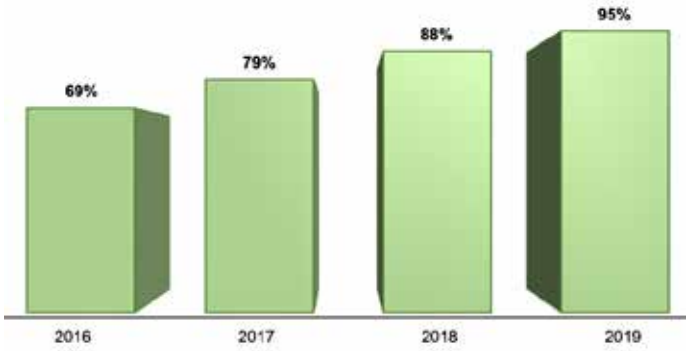
Además, se desarrollaron actividades para fortalecer las asociaciones profesionales, sociedades científicas y comités editoriales externos de cada una de las facultades, mediante asesorías a docentes y estudiantes sobre los términos de referencia de las convocatorias realizadas internamente, a través del Objetivo Institucional de Investigación, Innovación y Extensión. De igual manera, la Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Extensión creó un sistema de información y los procedimientos que permitieron la compilación de los diferentes proyectos de las facultades.[23] .

- **PROCESOS ACADÉMICOS**

Procesos Académicos tuvo un crecimiento promedio anual del 9%, su crecimiento máximo fue del 95% a diciembre del 2019.

23 Pueden ser consultados en la página web de la Universidad, en el siguiente enlace: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/investigaciones/investigaciones/proyectos.html.

Gráfica 11. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Procesos Académicos.



Fuente: Oficina de Planeación.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: falta claridad respecto a los mecanismos para la creación, reforma y evaluación de currículos; no hay unanimidad frente a la percepción de flexibilidad en los currículos, estrategias de seguimiento al trabajo autónomo de los estudiantes, evaluación por competencias, ni la posibilidad de efectuar matrícula por créditos, y es necesario concentrar esfuerzos en el aumento de los niveles de manejo del idioma inglés por parte de los docentes.

Gracias a la aprobación del Proyecto Educativo Institucional, se identificaron y especificaron los lineamientos necesarios para desarrollar la política académica curricular definida en el marco de los principios orientadores de la renovación curricular, que abordan la integración, la flexibilidad, las pedagogías, la trayectoria formativa en los programas de pregrado, las competencias en los currículos de la Universidad, los créditos académicos y la interacción entre docencia, investigación, extensión y proyección social, bienestar universitario, e internacionalización, para la integración curricular.

Por ello, la institución, para dar cumplimiento al segundo y tercer componente de la actualización del Proyecto Educativo Institucional, creó el documento llamado "Orientaciones para la renovación curricular"[24] en el año 2019, el cual fue aprobado mediante el Acuerdo N.º 24[25] de 2019, que tiene como propósito principal

24 El documento completo puede ser consultado en el siguiente enlace: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/academica/orientaciones-para-la-renovacion-curricular.html

25 Acuerdo N.º 24 del 24 de julio del 2019, expedido por el Consejo Académico, por medio del cual se adoptan orientaciones para la renovación curricular en la Universidad Tecnológica de Pereira. https://

promover la participación de todos los programas académicos en la planificación y desarrollo de propuestas curriculares innovadoras, que impacten las aulas de clase y las prácticas educativas. El documento contiene dos capítulos, que son:

- **Capítulo 1: Orientaciones para la renovación curricular en la Universidad Tecnológica de Pereira.**
  - La renovación curricular en la Universidad.
  - Fases del proceso de renovación curricular.

- **Capítulo 2: Formación profesional integral en la Universidad Tecnológica de Pereira**
  - Formación humana.
  - Formación ciudadana y en democracia.
  - Compromiso con la sostenibilidad ambiental.
  - Formación en pensamiento crítico.

Gracias a las actividades adelantadas por el equipo conformado para la renovación curricular, se pudo actualizar la base de datos de los comités curriculares de los programas de pregrado y postgrado, y se llevó a cabo la planeación del taller de renovación curricular con los diferentes comités curriculares, y una jornada de socialización de las orientaciones de la renovación curricular desde donde se pudo desarrollar un trabajo con los diferentes programas de la Universidad, con miras a abordar el estado del arte de los procesos de renovación curricular.

Igualmente, la Universidad promovió mejorar el nivel de inglés de los docentes, mediante cursos de formación en segunda lengua y programas de inmersión. Los resultados muestran que durante los últimos años, en promedio, el 60% de los docentes alcanzaron el nivel B1 o más en inglés como segunda lengua, corroborando los esfuerzos y el impacto de la política institucional. También es importante mencionar que se viene desarrollando un programa de formación en segunda lengua en francés y alemán.

www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/acuerdo-no-24-ca-2019.PDF

OPORTUNIDAD DE MEJORA: las diferentes facultades y dependencias que ofrecen programas en educación continua aplican una evaluación del curso a sus usuarios y tenida en cuenta para el programa únicamente. Se considera necesario unificar políticas y criterios para la realización de consultas sobre pertinencia y calidad de los cursos ofrecidos, y se puedan unificar para ser difundidas a toda la comunidad.

La institución, mediante el Acuerdo N.º 12[26] del 2019, por medio del cual se reestructura el Acuerdo N.º 50[27] del 2005, que establece el estatuto básico de extensión de la Universidad, en este nuevo acuerdo la institución reconoce la Educación Continua como una de las modalidades de extensión. Complementario a ello, se conformó un Comité Central de Extensión, el cual trabajó en una política de educación continua que, a corte 2019, se contaba con el borrador en versión final, listo para ser presentado a las instancias pertinentes de la institución.

Respecto a las evaluaciones realizadas de los cursos ofrecidos de educación continua, desde la Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Extensión se han recolectado todas estas evaluaciones y se han identificado algunas oportunidades de mejora, las cuales serán el insumo para la creación de un Modelo de Gestión de Educación Continua en la institución.

La institución, en su página web institucional, cuenta con una sección exclusiva para la educación continua, en la cual de manera periódica se actualiza toda la información correspondiente a las nuevas ofertas como talleres, seminarios, cursos y diplomados; este sitio permite realizar filtros de búsqueda por fechas y modalidades (presencial, semipresencial y virtual).[28]. Es así como la Universidad Tecnológica de Pereira, gracias a la articulación y esfuerzos unificados, ha podido

26 Acuerdo N.º 12 del 08 de mayo del 2019, expedido por el Consejo Superior Universitario. https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/acuerdo-no-12-csu-2019.PDF

27 Acuerdo N.º 50 del 16 de diciembre del 2005, expedido por el Consejo Superior Universitario, por medio del cual se aprueba el estatuto básico de extensión de la Universidad Tecnológica de Pereira. https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/2005-50.pdf

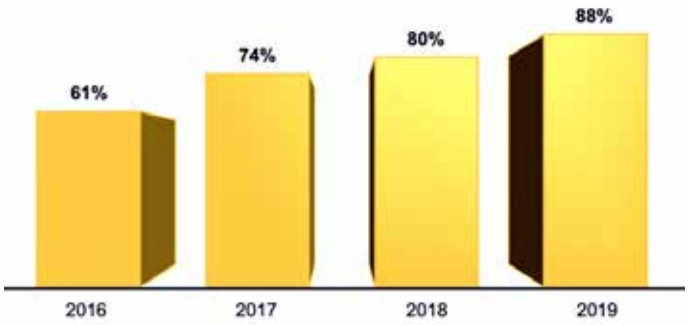
28 El enlace es el siguiente: https://educacioncontinua.utp.edu.co/oferta-academica/

desarrollar actividades de extensión universitaria, relacionadas con las modalidades de educación continua.

- **INVESTIGACIÓN**

El factor Investigación presentó crecimiento promedio anual del 9%, alcanzando un 98% de cumplimiento con corte el 31 de diciembre del 2019.

Gráfica 12. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Investigación.



Fuente: Oficina de Planeación.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: en términos de investigación formativa, es necesario mejorar el conocimiento y percepción de estudiantes y docentes respecto a las políticas y los recursos disponibles en la institución, además no se cuenta con una base de datos que centralice la información referente a los premios recibidos por la labor investigativa.

La institución, en concordancia a la oportunidad de mejora en términos de formación investigativa para arraigar en la comunidad universitaria el conocimiento y percepción del tema investigativo institucional, desarrolló programas y proyectos alineados al Plan de Desarrollo Institucional (2009-2019), uno de ellos fue la política de fomento de investigación, innovación y extensión, otro fue la formación de semilleros de investigación, con temáticas como:

- Herramientas para la vigilancia estratégica.
- Metodología para formulación y seguimiento de proyectos Matriz de Marco Lógico.
- Paradigma de la complementariedad y enfoque mixto de la investigación social.

- Análisis estadístico, pruebas y toma de decisiones.
- Redacción de artículos científicos con énfasis en salud.

Se resalta la participación de la Universidad, año a año, con ponencias resultado de la labor investigativa en los Encuentros Departamentales de Semilleros de Investigación y los Encuentros Regionales de Semilleros de Investigación.

Gracias a las actividades desarrolladas por el plan operativo de Gestión de la Política Editorial, fue posible capacitar y difundir el estatuto de propiedad intelectual a los estudiantes de los diferentes programas académicos de la institución, siempre con el propósito de darles a entender e invitarlos a participar de este tipo de procesos institucionales donde ellos son los actores fundamentales.

Por otro lado, los resultados de los esfuerzos institucionales, en especial a los realizados bajo dirección de la Vicerrectoría de Investigación, Innovación y extensión, se reflejan en la articulación de los comités de investigaciones y extensión de las facultades. Asimismo el inicio del proceso de extensión de sensibilización realizado en el año 2019 con algunas facultades.

Además, se ha venido realizando la actualización de semilleros de investigación, a través de un formulario en línea, el cual fue diligenciado por parte de los tutores. Se está realizando el registro de información en la base de datos respectiva y se han recibido solicitudes de trámite de estudiantes Investigadores.

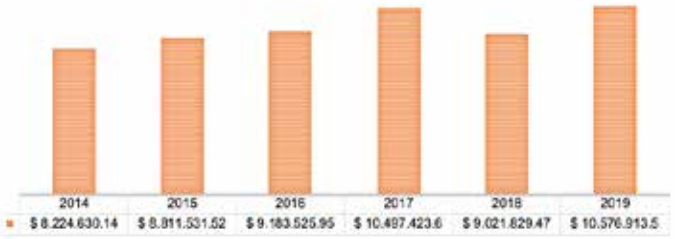
OPORTUNIDAD DE MEJORA: existe una percepción inadecuada por parte de los docentes frente a los recursos de carácter académico y económico destinados a la investigación, el porcentaje de proyectos presentados a Colciencias es bajo y no existe una relación significativa entre el número de proyectos de investigación que cuentan con financiación internacional y el total de proyectos de investigación.

La Universidad ha destinado importantes recursos para fomentar la investigación a nivel institucional con los

estudiantes, los docentes, los semilleros de investigación, los investigadores y los grupos de investigación. Igualmente, se han desarrollado convocatorias internas que permiten apoyar los proyectos de investigación.

En cuanto a recursos destinados a la investigación, y a su difusión, la Universidad, año a año, ha aumentado el rubro dedicado a la investigación, como se aprecia en la gráfica 12, el aumento ha sido positivo dado que a 2019 más de diez mil millones de pesos moneda corriente ($10.000.000.000) fueron destinados a la investigación, lo que representa el gran compromiso de la institución.

Gráfica 13. Ejecución Presupuestal de Gastos Dedicados a la Investigación.



Fuente: Oficina de Planeación.

Para mejorar la clasificación de los grupos de investigación, respecto a los resultados obtenidos con el Reconocimiento de Grupos e Investigadores por Colciencias, se realizaron jornadas de socialización sobre buenas prácticas de la herramienta Currículum Vitae de Latinoamérica y el Caribe - Cvlac y Gruplac[29].

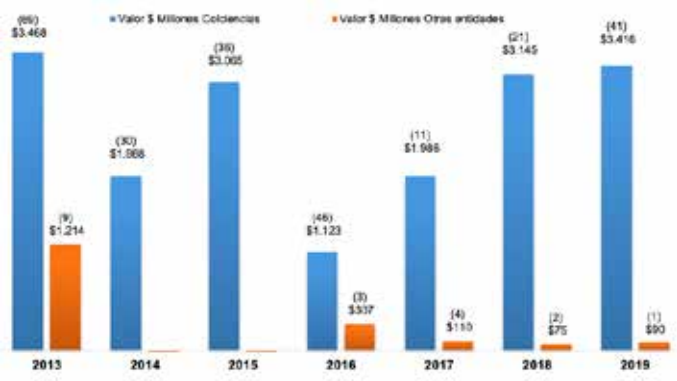
Desde la Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Extensión, se trabajó por acompañar y solucionar las inquietudes de docentes y estudiantes para la validación de productos en el marco del modelo de medición de Grupos de Investigación. Además, se realizaron jornadas de sensibilización y divulgación del programa Horizonte 2020, al cual asistieron 120 personas. Así mismo, se realizó la jornada sobre buenas prácticas en la ejecución de recursos de Colciencias a la cual asistieron 27 personas.

Cabe resaltar que la Universidad, a corte 2019, corroboró

29 Cvlac y Gruplac, son herramientas informáticas que actualizan el sistema de bodega de datos (data warehouse) de Colciencias. Son servicios permanentes de hoja de vida en el cual los investigadores, innovadores, académicos, expertos y grupos que así lo deseen pueden actualizar su información para los usos del SNCyT. https://legadoweb.minciencias.gov.co/glosario

el resultado de sus esfuerzos institucionales con los 114 grupos de investigación reconocidos por Colciencias, además del crecimiento, tanto de proyectos como de recursos financiados por Colciencias que, a corte del 2019, fueron 41 proyectos por valor de 3.416 millones de pesos.

Gráfica 14. Proyectos de Investigación Financiados.

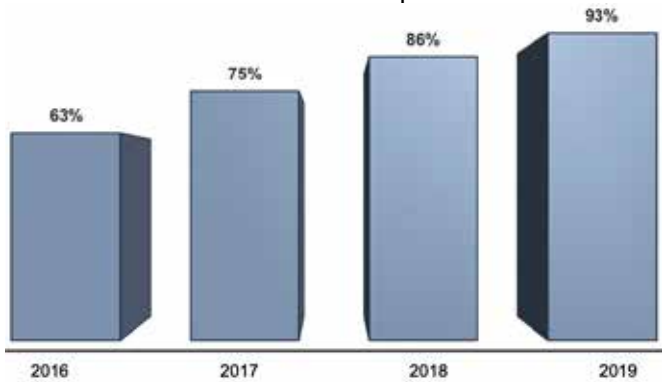


Fuente: Oficina de Planeación.

- **PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL**

Pertinacia e Impacto Social tuvo un crecimiento promedio anual del 10%, alcanzando un 93% máximo de cumplimiento a corte 31 de diciembre del 2019.

Gráfica 15. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Pertinencia e Impacto Social.



Fuente: Oficina de Planeación.

- **OPORTUNIDAD DE MEJORA:** no existe una articulación efectiva de la proyección social con la docencia, la extensión y la investigación, ni mecanismos para evaluar el impacto de la proyección de la institución; no se encuentra sistematizada la información referente a reconocimientos por proyectos de extensión social, la cantidad de publicaciones en revistas indexadas es baja y aunque la percepción de coherencia de las prácticas con los procesos formativos es buena, es necesario aumentarla.

Para dar respuesta y cumplimiento a esta oportunidad de mejora, la Universidad se propuso articular de manera efectiva la proyección entre la docencia, la investigación y el fortalecimiento de procesos interdisciplinarios en la institución, mejorando los sistemas de información, así como fortaleció las prácticas profesionales para mejorar su percepción. Para ello, el componente del Plan de Desarrollo Institucional (2009-2019), llamado Desarrollo Social y Cultural a través de la Extensión y la Proyección Social, vinculó a más de 4.000 estudiantes en prácticas universitarias, algunas de ellas han sido conducentes a trabajo de grado, y las demás corresponden a práctica académica.

Igualmente, la Universidad viene incrementando los niveles de publicación en revistas indexadas, como se evidencia en la gráfica 15, en la vigencia 2019 la publicó 246 artículos, el mayor valor de los últimos años. Este logro demuestra una vez más el compromiso institucional por el mejoramiento continuo de manera integral.

Gráfica 16. Números de Artículos Publicados en los Index Internacionales (SCOPUS).

Fuente: Elaboración Oficina de Planeación – Vicerrectoría de Investigación, innovación y emprendimiento.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: no se tienen mecanismos efectivos sobre la generación, aplicación y difusión de estudios sobre las tendencias de la Educación Superior en el ámbito nacional e internacional, y de igual manera la vinculación a grupos y redes que traten los temas de la Educación Superior.

Uno de los Planes Operativos del Plan de Desarrollo Institucional (2009-2019), correspondió al de Vigilancia e Inteligencia Competitiva y del Entorno, desde donde se realizaron análisis en respuesta a las tendencias de Educación Superior a nivel nacional e internacional, además, es preciso aclarar que este indicador planteó mecanismos claros y efectivos en relación a la generación, aplicación y toma de decisiones de los informes del contexto presentados ante las instancias decisorias (Red de tomadores de decisión bajo la metodología de Vigilancia del Contexto).

Entre los principales estudios del contexto abordados en los últimos años están los informes de resultados de las pruebas SABER PRO de cada año, así como los siguientes:

- El informe de Análisis Saber 11 Vs. Saber Pro para las universidades del país.
- El informe Diagnóstico Ejecutivo para la Formulación del PDI.
- El *benchmarking* de Centros de Liderazgo.
- El informe de resultados de *Rankings* en los que participa la UTP.
- El informe de monitoreo de fuentes de financiación anuales.
- El informe de posicionamiento UTP.
- El análisis de las variables de Educación Superior dentro del índice departamental de competitividad - IDC.
- El informe de posibilidades de gestión en el contexto local.
- El informe corresponde a la propuesta de la comisión Sistema Universitario Estatal – SUE, frente al Modelo de Indicadores de Desempeño de la Educación - MIDE.
- El análisis de la formulación de los Planes de Desarrollo del entorno local vs el Plan de Desarrollo Institucional de la UTP.

Se resalta la construcción del Capítulo del Diagnóstico Institucional de análisis del contexto, en el marco de la formulación del nuevo Plan de Desarrollo Institucional y el proceso de Autoevaluación con fines de Reacreditación Institucional, el cual incluyó las siguientes temáticas:

- Análisis sectorial de universidades: contrasta lo que es la universidad en referencia con otras universidades locales, nacionales e internacionales.

- Temas ambientales y acuerdos de paz: Plan de Gestión Ambiental Regional (PGAR), Planes de Ordenamiento y Manejo de Cuencas (POMCA), Plan Decenal de Educación Ambiental, Plan de Ordenamiento Territorial de Pereira, Objetivos de desarrollo sostenible y Acuerdos de Paz.
- Políticas y lineamientos para la Educación Superior: Lineamientos de acreditación institucional y de programas, Plan Decenal Nacional de Educación, Políticas Nacionales de Educación Superior, Sistema de educación terciaria e Iniciativa de refuerzo a la competitividad clúster de la Educación Superior.
- Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Políticas Públicas locales, departamentales y nacionales.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Plan regional de competitividad, Plan departamental de ciencia y tecnología, Visión Risaralda 2032, Prospectiva Pereira 2032.

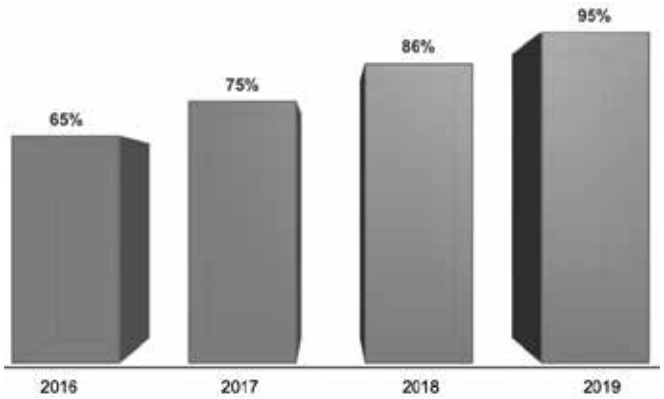
Adicionalmente, se formuló el Plan Maestro de Uso del Campus, el cual consideró un informe de contexto para el desarrollo del campus.

Complementario a lo anterior, se realizó el taller para formulación del plan de acción 2019 de la Red de Nodos de Innovación, Ciencia y Tecnología, con la asistencia de los representantes de los 8 nodos que componen la Red, y los representantes invitados más especiales del sector público, privado y empresarial.

- **PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN**

El factor de Procesos de Autoevaluación y Autorregulación tuvo un crecimiento promedio anual del 10%, alcanzando un 95% máximo de cumplimiento a corte 31 de diciembre del 2019.

Gráfica 17. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Proceso de Autoevaluación y Autorregulación.



Fuente: Oficina de Planeación.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: no se cuenta con un sistema consolidado de los estudios institucionales, ya que, por el tamaño y la complejidad de la institución, éstos son realizados desde muchas Vicerrectorías, facultades y dependencias, lo cual dificulta su centralización, es necesario generar mayor apropiación respecto a los procesos de autoevaluación por parte de la comunidad universitaria.

Los avances reportados, en torno a esta oportunidad de mejora, fueron medidos por medio del Plan Operativo de Vigilancia e Inteligencia Competitiva y del Entorno, el cual se encargó de sistematizar y consolidar los estudios sobre el contexto educativo a nivel nacional e internacional que se elaboran en la institución, referenciados en el Factor 6.

Como estrategia para la apropiación respecto a los procesos de autoevaluación, el Plan de Desarrollo Institucional (2009-2019) tuvo el proyecto de "Aseguramiento de la Calidad", con dos planes operativos: "Coordinación general de autoevaluación con fines de acreditación de programas de pregrado y posgrado" y "Coordinación técnica del proceso de acreditación institucional"; este proyecto le permitió a la institución avanzar y tener, a corte de la vigencia 2019, 26 programas acreditados en alta calidad por el Consejo Nacional de Acreditación, representados en 20 programas acreditados de pregrado y 6 programas acreditados de posgrado, adicionalmente 1 programa de pregrado y 2 de posgrado recibieron concepto de pares académicos favorable. Con estos resultados, se afirma que el **71,4%** de los programas acreditables de pregrado, y el **40%** de posgrado, cuentan

con resolución de acreditación de Alta Calidad o concepto afirmativo de pares académicos (28 programas acreditables en pregrado y 15 en posgrado).

Gráfica 18. Programas Académicos con Aseguramiento de la Calidad.

Fuente: Reportes del Sistema de Gerencia del PDI.

A continuación, se presentan los programas acreditados o con renovación de la acreditación durante la vigencia de 2019:

- Licenciatura en Literatura y Lengua Castellana.
- Administración Industrial.
- Licenciatura en Música.
- Ingeniería Industrial.
- Maestría en Ecotecnología.

Tabla 31. Programas Académicos con Aseguramiento de la Calidad.

Detalle	Pregrado	Posgrado	Total
Acreditables	**28**	**15**	**43**
Con concepto afirmativo	1	2	3
Acreditados	20	6	26
Con aseguramiento de Calidad	**21**	**8**	**29**

Fuente: Reportes del Sistema de Gerencia del PDI.

Adicionalmente, se cuenta con la acreditación internacional de los siguientes programas académicos:

Tabla 32. Programas Académicos Acreditados Internacionalmente.

Programa Académico	Organismo certificador
Ingeniería Industrial.	EUR-ACE
Ingeniería Mecánica.	ARCU-SUR / EUR-ACE
Ingeniería Eléctrica.	EUR-ACE
Maestría en Ingeniería Mecánica.	EUR-ACE
Maestría en Investigación Operativa y Estadística.	EUR-ACE
Maestría en Ingeniería Eléctrica.	EUR-ACE
Maestría en Ingeniería de Sistemas y Computación.	EUR-ACE

Fuente: Vicerrectoría Académica.

Complementando lo anterior, se tiene la matriz unificada para la consolidación de los Sistemas de Gestión de Calidad de los diferentes procesos institucionales con relación a un único formato de Plan de Mejoramiento Institucional, el cual está en proceso de construcción del aplicativo correspondiente, por parte de la división de sistemas de la Universidad a corte 2019.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: en general, tanto para los docentes como para los administrativos, la información de boletines e indicadores estadísticos consolidados es de gran importancia, pero no se evidencia el uso apropiado de la misma.

La Universidad, como proceso interno, ha implementado el sistema de seguimiento al Plan de Desarrollo Institucional, donde confluyen varias dependencias que tienen a cargo delegaciones específicas con el fin de enriquecer y hacer un seguimiento pertinente a cada uno de los procesos que tiene la Universidad. Además, desde la Oficina de Planeación se administran las estadísticas e indicadores institucionales, donde toda la comunidad universitaria tiene acceso y se encuentran ubicados en la página principal de la institución. En la siguiente ilustración se referencia el acceso a esta información.

Ilustración 29. Ubicación Enlace Estadísticas e Indicadores.

Fuente: Página web Universidad Tecnológica de Pereira.

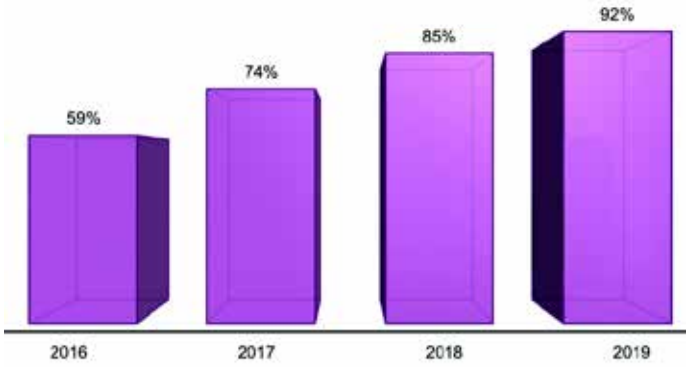
También, la cultura y uso de información por parte de la comunidad universitaria respecto a los sitios web visitados, a través de la página de la Oficina de Planeación tuvieron en promedio de más de 3.000 visitas por año.

La Universidad presentó los resultados de los indicadores estratégicos y sistemas estadísticos en tiempo real durante los últimos años y sin limitar el acceso, cualquier persona que desee conocerlos puede acceder a través de la página web institucional (ver ilustración 29), está herramienta permitió acceder a más de 10.000 visitas anuales, esto ratifica el esfuerzo de la institución por mostrar su gestión año a año. De igual forma, es importante mencionar que se capacitó al talento humano de diferentes programas académicos en la consulta y manejo de la información estadística de la institución, dado que se encontraban en procesos de autoevaluación de programas académicos.

- **BIENESTAR INSTITUCIONAL**

Bienestar Institucional tuvo un crecimiento promedio anual del 11%, alcanzando un 92% máximo de cumplimiento a corte 31 de diciembre del 2019.

Gráfica 19. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Bienestar Institucional.



Fuente: Oficina de Planeación.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: no existe una articulación efectiva entre las vicerrectorías de RSBU y Administrativa, encaminada a implementar actividades que mejoren el clima institucional, tampoco se cuenta con estudios investigativos encaminados a fortalecer y potencializar la estructura de Bienestar Universitario.

Gracias a la articulación entre el Plan de Desarrollo Institucional (2009-2019), la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, se logró ejecutar un componente llamado Gestión Humana, el cual tuvo asociado un indicador que se nutría de los resultados enmarcados en:

- Ejecución de procesos para el desarrollo del Talento Humano (PGH).
- Resultados de Medición de la Cultura Organizacional (CO).
- Percepción de la comunidad sobre el esfuerzo institucional para mejorar el clima organizacional (CO).
- Nivel de implementación de la Modernización Administrativa en la Institución (NIMA).
- Nivel de satisfacción de usuarios internos y externos (NSIE).
- Nivel de implementación del Sistema Integral de Calidad (NISG).

Esta sinergia garantizó la correcta implementación y ejecución del fomento a la cultura y el clima organizacional, el fortalecimiento de la estructura organizacional y la gestión de procesos acorde con los estándares de calidad. Fueron acciones que aportaron y fortalecieron el Desarrollo Humano y Organizacional en la Universidad Tecnológica de Pereira.

Igualmente, en los resultados del clima institucional, se resalta la realización, en el 2018, de la capacitación experiencial para la socialización en valores al talento humano administrativo y la capacitación a dependencias como Univirtual, admisiones, registro y control académico, el grupo de Psicólogos de la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, biblioteca, Gestión del Talento Humano, Centro de Innovación y Desarrollo Tecnológico - CIDT, entre otras. Se destacan las siguientes actividades realizadas en el transcurso de los últimos años:

- Realización de nivelación en Autogestión a todo el personal administrativo, como parte de las estrategias de intervención de la cultura organizacional.
- Acompañamiento a Directivos a través de Mentoría en Liderazgo Transformacional.
- Realización de encuesta de percepción acciones para mejorar el clima.
- Medición de clima organizacional 2018, la medición se realiza cada dos años.
- Realización de talleres Mapa de afectividad en dependencias administrativas, como intervención de la cultura y construcción de identidad de equipos. 134 horas de capacitación.
- Evaluaciones médicas deportivas.
- Asesorías psicológicas al personal administrativo y docente.
- Evaluaciones médico-ocupacionales.
- Baterías de Riesgo Psicosocial.
- Nivelación en Inteligencia emocional a todo el personal administrativo.

Dentro de las actividades de Bienestar Social Laboral, se resaltan:

- Bienvenida de actividades laborales.
- Conmemoración anual Día de la mujer: realización de Conferencia.

- Reconocimiento anual al personal auxiliar de atención al usuario en el marco del día de la secretaria con entrega de detalle.
- Reconocimiento al personal docente en el marco del día del maestro: entrega de suvenir y envío de tarjeta.
- Ejecución del plan de entrenamiento a directivos.
- Actividad anual de Bienvenida a la Navidad.

Además, la Universidad realizó, año a año, campañas durante todos los meses de pausas activas con todas las dependencias administrativas, dirigidas por un profesional en el deporte, con el objetivo de mejorar la calidad y el clima institucional.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: no se dispone, de acuerdo con las encuestas de apreciación, de suficiente personal de bienestar que permita atender toda la población universitaria, especialmente teniendo en cuenta la ampliación de cobertura y la importancia que ha tomado el bienestar frente a la comunidad.

Estudios realizados internamente revelaron que la deserción presenta diversos aspectos que permiten entender el por qué un estudiante deserta en determinados tiempos, espacios y situaciones. Por ello la institución, con la ayuda de la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, puso en marcha el Programa de Acompañamiento Integral (PAI), con el propósito de abordar aspectos biopsicosociales, socioeconómicos, académicos y normativos, con los que se brinda apoyo a los estudiantes para garantizar su egreso exitoso, otorgando mayor seguimiento y cobertura.

Todas las facultades tienen un profesional idóneo para la prestación de los servicios del Programa de Acompañamiento Integral PAI (psicólogo), asignado para atender a los estudiantes que soliciten el servicio en cada facultad, además, la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario a través de la su estrategia comunicacional difundió y publicó en la página web institucional (30) los nombres, teléfonos y correos electrónicos de los profesionales, para que la comunidad universitaria pueda acceder de forma directa al solicitar la cita.

30. Ver: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/responsabilidad-social/pai.html

Lo anterior, precisa el compromiso institucional por atender toda la población universitaria de acuerdo con la ampliación de la cobertura, gracias a los 92 colaboradores con los que contaba la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario a corte 2019, y a la apuesta institucional por darle la relevancia suficiente y necesaria al papel del bienestar en los procesos de formación para la vida y acompañamiento integral, teniendo más de 11 profesionales en el ámbito psicosocial dedicados al acompañamiento y orientación de los estudiantes.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: no se aprecia, por parte de la comunidad universitaria, una buena calidad e impacto de los servicios de bienestar (sumado a la infraestructura, espacios insuficientes y comunicación inadecuada).

La Universidad Tecnológica de Pereira, con el objetivo de mejorar la prestación de los servicios de bienestar, ejecutó un completo plan de modernización y mejora de la infraestructura deportiva del campus, esto con el propósito de ofrecer a la comunidad universitaria escenarios de categoría para la práctica, la competición y el bienestar. Prueba de ello fue el centro de desarrollo físico y piscinas.

Ilustración 30. Centro de Desarrollo Físico y Piscinas de la Universidad Tecnológica de Pereira.

Fuente: Página institucional. Universidad Tecnológica de Pereira.

Son dos piscinas, una semi-olímpica, con una dimensión de 25 metros por 21 metros y un volumen de agua de 1.100 metros cúbico, totalmente climatizada; y la otra es una piscina dedicada para la formación, con una dimensión de 18 metros por 10.6 metros y con un

volumen de agua de 305 metros cúbicos. A un lado de las piscinas se cuenta con una edificación, que en su primer piso alberga la zona húmeda (baterías sanitarias, duchas y zona de casilleros) completamente dotadas y amueblamiento en el área de las piscinas. En el segundo piso se encuentra el Centro de Desarrollo Físico, donde está ubicado el gimnasio con un área total de 1.048 metros cuadrados, con la dotación correspondiente. Además, se cuenta con área para clases grupales, con un área total de 345 metros cuadrados y una gradería para el público y urbanismo de acceso con un área construida de 1.100 metros cuadrados. Para el soporte y funcionamiento de las piscinas, se cuenta con cuatro pasillos técnicos, cuarto técnico con los equipos para el tratamiento de agua y cuatro cuartos para bodegaje de carriles, insumos químicos y laboratorio para análisis de agua, que en su conjunto complementan un área de 450 metros cuadrados.

Ilustración 31. Canchas de Tenis UTP.

Fuente: Página institucional. Universidad Tecnológica de Pereira.

Las canchas de tenis con superficie en polvo de ladrillo fueron diseñadas y construidas con todas las normas para escenarios de competición, cuentan con muro de prácticas y un módulo de servicios de un solo nivel, que consta de dos zonas de vestier, cada una con baño y ducha, y otros dos baños para el uso público.

Ilustración 32. Canchas Múltiples de La Universidad Tecnológica de Pereira.

Fuente: Página institucional. Universidad Tecnológica de Pereira.

Las canchas múltiples de la Universidad Tecnológica de Pereira cuentan con una (1) cancha de fútbol en grama sintética, cuatro (4) canchas múltiples y una (1) cancha de vóley-playa, con sus correspondientes iluminaciones, baterías sanitarias, duchas, zonas de áreas comunes y siete mesas solares que cuentan con tomacorriente (110 voltios) que se cargan con energía solar, ubicadas en el suroccidente del campus universitario.

La Universidad Tecnológica de Pereira, comprometida con brindar servicios de calidad y garantizando una cobertura de la población universitaria, ejecutó las siguientes actividades de formación para la vida dentro del Plan de Desarrollo Institucional (2009-2019):

- Deporte Competitivo.
- Deporte Formativo.
- Deporte Recreativo.
- Acompañamiento Integral a comunidad en situación de discapacidad.
- Egreso exitoso.
- Perspectiva de Género en la vida universitaria.
- Preparación para la vida profesional.
- Semana de adaptación a la vida universitaria realizada todos los semestres de los últimos años.
- Taller de símbolos y valores institucionales.
- Vinculación familiar.

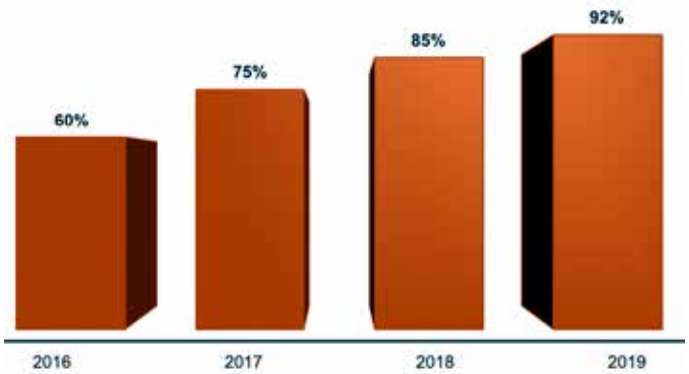
Con respecto a los procesos de vinculación familiar, se resalta la conformación de la Asociación de madres y padres ASOPADRES UTP.

Finalmente, como elemento de verificación de los servicios ofrecidos mencionados anteriormente, la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario aplicó una encuesta, en el 2019, de satisfacción y percepción de inclusión de la población en situación de discapacidad a un total de 72 estudiantes y se obtuvo un valor favorable del 86% respecto a un puntaje igual a 5.

- **ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN**

El factor Organización, Gestión y Administración tuvo un crecimiento promedio anual del 11% en los últimos 4 años, alcanzando un 92% máximo de cumplimiento a corte 31 de diciembre del 2019.

Gráfica 20. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Organización, Gestión y Administración.



Fuente: Oficina de Planeación.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: en general, la comunidad encuestada no tiene una buena apreciación de la transparencia y equidad en la toma de decisiones, tampoco se cuanta con la implementación de carrera administrativa.

Como parte de la cultura de mejoramiento continuo en la institución, a través de la dependencia adscrita a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, la cual

se ha encargado de gestionar el Talento Humano de la Universidad a través de procedimientos de administración de recursos humanos basados en la normatividad vigente, ha tenido el objetivo de gestionar las políticas y acciones administrativas necesarias para el desarrollo integral del talento humano de la Institución.

Mediante el Acuerdo 10 del 2012, se aprobó el estatuto de carrera administrativa para el personal de la administración de la Universidad Tecnológica de Pereira. Para dar cumplimiento a la transparencia y equidad mediante este acuerdo, se estableció en el artículo 4° una comisión central para la administración y vigilancia de la carrera administrativa, dicha comisión está conformada por el Rector o su delegado, el Vicerrector Administrativo y Financiero, un representante de los empleados de carrera (elegido popularmente) y el presidente de la comisión de personal. Complementario a ello, para asegurar la transparencia en la aplicación de las pruebas correspondientes al proceso de selección, en los artículos 32, 33, 34, 35, 36, 37 y 38 (ibídem), se aclara cuántos jurados se designarán para la aplicación de las pruebas, así como los parámetros para tener en cuenta de equidad y transparencia.

Por otra parte, se resalta el proceso del concurso de méritos para el cargo de técnico grado 16, así mismo, se realizó el proceso de selección para los cargos de Auxiliar III en la Oficina de Registro y Control Académico y en la Oficina del Sistema Integral de Gestión, Profesional I en el laboratorio de la Facultad de Ciencias de la Salud y Técnico I en el Instituto de Lenguas Extranjeras - ILEX, para apoyar la labor administrativa.

Se resalta la evaluación y autoevaluación de competencias de los diferentes cargos a nivel institucional que se realizan cada año. Igualmente, se han realizado evaluaciones a los colaboradores por parte de cada jefe, esta estrategia permitió formular Planes de Mejoramiento específico por funcionario.

Se realizó la actualización de los manuales por niveles en el año 2018, de la siguiente manera: Directivo (1), Ejecutivo (7), Profesional (6), Técnico (4), Auxiliar (37), Trabajadores oficiales (12). Se encuentran en construcción los manuales de las siguientes áreas: Secretaría General y Gestión de Documentos, Jurídica, Gestión de Servicios Institucionales, Gestión de Talento Humano, Vicerrectoría Administrativa y Financiera y

Biblioteca, por otra parte, a la fecha, la resolución de aprobación de manuales se encuentra a la espera de la firma respectiva.

Dentro del proceso de transparencia, la institución, año a año, publica en su página institucional la escala salarial de la planta administrativa y oficiales.

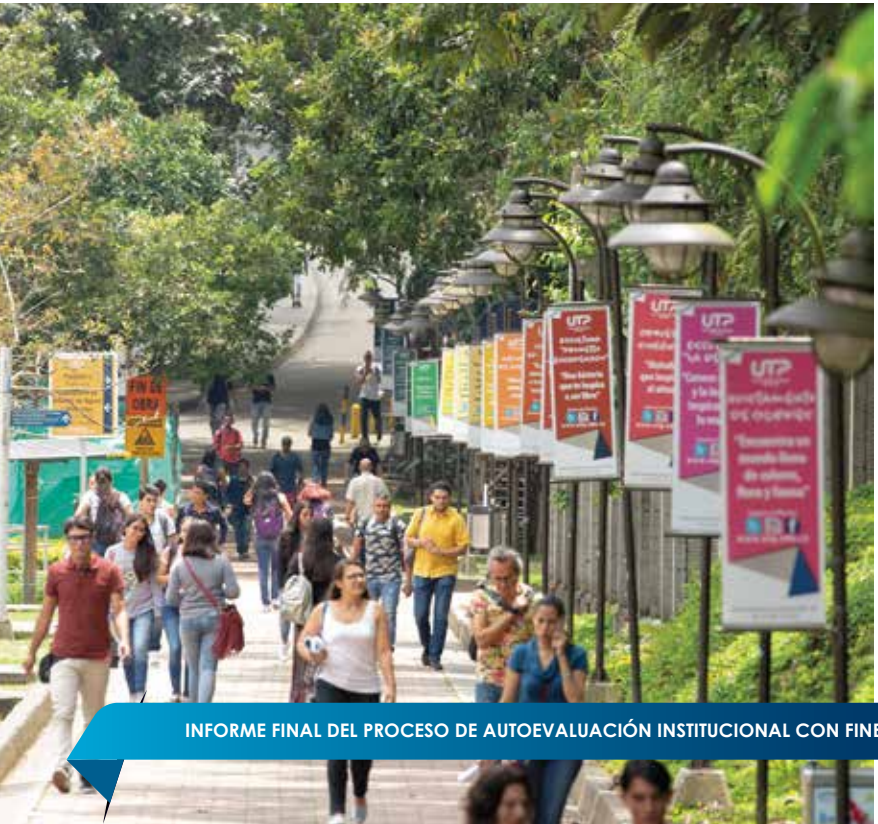


Ilustración 33. Escala Salarial Anual UTP.[30]

ESCALA SALARIAL
Planta Administrativa y Oficiales
Vigencia 2017

CARGO	NIVEL Y GRADO	Asignación Básica Mensual 2017
RECTOR	DIRECTIVO GRADO 28	12.515.408
VICERRECTORES	DIRECTIVO GRADO 21	7.592.811
SECRETARIO GENERAL	DIRECTIVO GRADO 19	6.811.477
DECANOS	DIRECTIVO GRADO 18	6.325.430
DIRECTORES DE ESCUELA/JEFE DEPARTAMENTO	DIRECTIVO GRADO 12	4.866.628
JEFE UNIDAD ASESORA	ASESOR 12	6.427.666
JEFE / DIRECTOR DE CONTROL, JURIDICO O UNIDAD EJECUTOTRA	EJECUTIVO GRADO 26	6.025.192
JEFE DE SECCIÓN	EJECUTIVO GRADO 22	4.538.331
PROFESIONAL	PROFESIONAL GRADO 17	4.290.736
PROFESIONAL	PROFESIONAL GRADO 15	3.783.675
PROFESIONAL	PROFESIONAL GRADO 13	3.197.964
PROFESIONAL	PROFESIONAL GRADO 12	2.951.629
TÉCNICO	TÉCNICO GRADO 18	2.590.707
TÉCNICO	TÉCNICO GRADO 16	2.202.203
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 25	2.357.812
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 23	1.949.088
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 21	1.663.413
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 19	1.548.134
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 15	1.380.822

TRABAJADORES OFICIALES	Asignación Básica Mensual 2017
AUXILIAR DE TALLER	1.267.117
ELECTRICISTA	1.267.117
ALBAÑIL	1.218.519
EBANISTA	1.218.519
TRABAJADOR MANTENIMIENTO I	1.050.102
ASEADOR O AUXILIAR BIOTERIO	947.771

30 https://media.utp.edu.co/division-de-personal/archivos/ESCALA%2BSALARIAL%2BPLANTA%2BITN%202019%20%281%29.pd

ESCALA SALARIAL
Planta Administrativa y Oficiales
Vigencia 2016

CARGO	NIVEL Y GRADO	Asignación Básica Mensual 2016
RECTOR	DIRECTIVO GRADO 28	11.724.035
VICERRECTORES	DIRECTIVO GRADO 21	7.112.703
SECRETARIO GENERAL	DIRECTIVO GRADO 19	6.380.774
DECANOS	DIRECTIVO GRADO 18	5.925.461
DIRECTORES DE ESCUELA/JEFE DEPARTAMENTO	DIRECTIVO GRADO 12	4.558.902
JEFE UNIDAD ASESORA	ASESOR 12	6.021.232
JEFE / DIRECTOR DE CONTROL, JURIDICO O UNIDAD EJECUTOTRA	EJECUTIVO GRADO 26	5.644.208
JEFE DE SECCIÓN	EJECUTIVO GRADO 22	4.251.364
PROFESIONAL	PROFESIONAL GRADO 17	4.019.424
PROFESIONAL	PROFESIONAL GRADO 15	3.544.426
PROFESIONAL	PROFESIONAL GRADO 13	2.995.750
PROFESIONAL	PROFESIONAL GRADO 12	2.764.992
TÉCNICO	TECNICO GRADO 18	2.426.891
TÉCNICO	TECNICO GRADO 16	2.062.953
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 25	2.208.723
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 23	1.825.843
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 21	1.558.232
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 19	1.450.242
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 15	1.293.510

TRABAJADORES OFICIALES	Asignación Básica Mensual 2016
AUXILIAR DE TALLER	1.186.994
ELECTRICISTA	1.186.994
ALBAÑIL	1.141.469
EBANISTA	1.141.469
TRABAJADOR MANTENIMIENTO I	983.702
ASEADOR O AUXILIAR BIOTERIO	887.841

Los salarios establecidos por niveles y grados en la Universidad corresponde a la tabla definida por el gobierno nacional a traves del Departamento Administrativo de la funcion Publica

ESCALA SALARIAL
Planta Administrativa y Oficiales
Vigencia 2019

CARGO	NIVEL Y GRADO	Asignación Básica Mensual 2019
RECTOR	DIRECTIVO GRADO 28	13,744,303
VICERRECTORES	DIRECTIVO GRADO 21	8,338,354
SECRETARIO GENERAL	DIRECTIVO GRADO 19	7,480,301
DECANOS	DIRECTIVO GRADO 18	6,946,528
DIRECTORES DE ESCUELA/JEFE DEPARTAMENTO	DIRECTIVO GRADO 12	5,344,486
JEFE UNIDAD ASESORA	ASESOR 12	7,058,803
JEFE / DIRECTOR DE CONTROL, JURIDICO O UNIDAD EJECUTOTRA	EJECUTIVO GRADO 26	6,616,809
JEFE DE SECCIÓN	EJECUTIVO GRADO 22	4,983,952
PROFESIONAL	PROFESIONAL GRADO 17	4,712,047
PROFESIONAL	PROFESIONAL GRADO 15	4,155,197
PROFESIONAL	PROFESIONAL GRADO 13	3,511,975
PROFESIONAL	PROFESIONAL GRADO 12	3,241,452
TÉCNICO	TECNICO GRADO 18	2,845,090
TÉCNICO	TECNICO GRADO 16	2,418,440
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 25	2,589,328
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 23	2,140,471
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 21	1,826,745
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 19	1,700,148
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 15	1,516,406

TRABAJADORES OFICIALES	Asignación Básica Mensual 2019
AUXILIAR DE TALLER	1,391,536
ELECTRICISTA	1,391,535
ALBAÑIL	1,338,167
EBANISTA	1,338,167
TRABAJADOR MANTENIMIENTO I	1,103,552
ASEADOR O AUXILIAR BIOTERIO	1,040,834

ESCALA SALARIAL
Planta Administrativa y Oficiales
Vigencia 2018

CARGO	NIVEL Y GRADO	Asignación Básica Mensual 2018
RECTOR	DIRECTIVO GRADO 28	13.152.443
VICERRECTORES	DIRECTIVO GRADO 21	7.979.286
SECRETARIO GENERAL	DIRECTIVO GRADO 19	7.158.182
DECANOS	DIRECTIVO GRADO 18	6.647.395
DIRECTORES DE ESCUELA/JEFE DEPARTAMENTO	DIRECTIVO GRADO 12	5.114.340
JEFE UNIDAD ASESORA	ASESOR 12	6.754.835
JEFE / DIRECTOR DE CONTROL, JURIDICO O UNIDAD EJECUTOTRA	EJECUTIVO GRADO 26	6.331.874
JEFE DE SECCIÓN	EJECUTIVO GRADO 22	4.769.332
PROFESIONAL	PROFESIONAL GRADO 17	4.509.135
PROFESIONAL	PROFESIONAL GRADO 15	3.976.265
PROFESIONAL	PROFESIONAL GRADO 13	3.360.741
PROFESIONAL	PROFESIONAL GRADO 12	3.101.867
TÉCNICO	TECNICO GRADO 18	2.722.574
TÉCNICO	TECNICO GRADO 16	2.314.296
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 25	2.477.825
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 23	2.048.297
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 21	1.748.081
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 19	1.626.935
AUXILIAR	AUXILIAR GRADO 15	1.451.106

TRABAJADORES OFICIALES	Asignación Básica Mensual 2018
AUXILIAR DE TALLER	1.331.613
ELECTRICISTA	1.331.612
ALBAÑIL	1.280.542
EBANISTA	1.280.542
TRABAJADOR MANTENIMIENTO I	1.103.552
ASEADOR O AUXILIAR BIOTERIO	996.013

Los salarios establecidos por niveles y grados en la Universidad corresponde a la tabla definida por el gobierno nacional a traves del Departamento Administrativo de la funcion Publica

Fuente: Página institucional. Universidad Tecnológica de Pereira.

Complementario a ello, cualquier persona puede consultar cómo es la legalización de la contratación hecha por la institución.[31] Finalmente, se resalta que en la página principal del sitio web institucional se encuentra un enlace directo que muestra todas las convocatorias, concursos y documentación de interés.[32]

31 En la página web: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/administrativa/gestion-talento-humano/legalizacion-de-la-vinculacion.html y de manera interactiva puede verla a través de un video en el canal de YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=PoteJvIYPG0&feature=youtu.be.

32 Ver: https://www.utp.edu.co/contratacion/

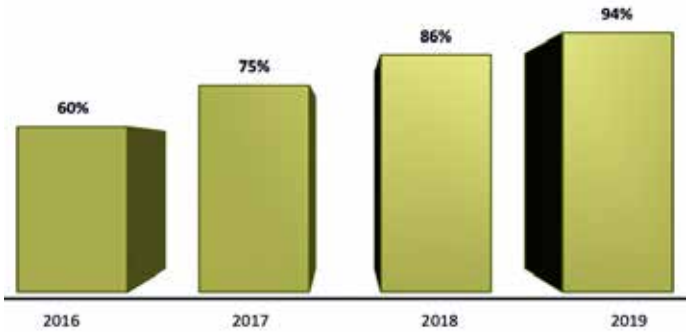
Ilustración 34. Enlace de Convocatorias UTP.

Fuente: Página institucional. Universidad Tecnológica de Pereira.

- **PLANTA FÍSICA Y RECURSOS DE APOYO ACADÉMICO**

El factor de Planta Física y Recursos de Apoyos Académicos tuvo un crecimiento promedio anual del 11%, alcanzando un 94% máximo de cumplimiento a corte 31 de diciembre del 2019.

Gráfica 21. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Planta Física y Recursos de Apoyo Académico.



Fuente: Oficina de Planeación.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: existe desconocimiento por parte de la comunidad universitaria respecto a los planes de crecimiento y fortalecimiento de la planta física institucional, No cuenta con un sistema de alertas sobre el crecimiento de la institución, como efectos de variables que impulsen su crecimiento.

La institución, desde su objetivo estratégico de Desarrollo Institucional, por medio del componente Desarrollo físico y sostenibilidad, planteó actividades para la Gestión Estratégica del Campus, en cuanto a su crecimiento y fortalecimiento de la planta física. Como mecanismo de difusión a la comunidad sobre las obras y/o adecuaciones adelantadas al interior de la institución, se publicaron por medios de comunicación de la Universidad como: Campus informa, cuñas radiales, redes sociales institucionales y en el portal de la Universidad.

En concordancia con lo anterior, se resalta el Plan Maestro de Planta Física de la Universidad Tecnológica de Pereira (2018 a 2032), la Universidad nuevamente desarrolló un ejercicio de formulación de un plan maestro que le ayudó a orientar el crecimiento y desarrollo de su campus en materia de planta física. El primero de estos ejercicios se elaboró en los años 2005-2006, y el segundo en el año 2018, éste último con un horizonte de planificación al año 2032. En este lapso (2005-2018) la planta física de la Universidad ha tenido una transformación como consecuencia del crecimiento de su población universitaria, de los cambios en la oferta de programas académicos, de la relación de la Universidad con su entorno social y económico y su articulación con los procesos urbanos y regionales. Las pautas para la formulación del nuevo Plan Maestro de Planta Física - PMPF del campus fueron las siguientes:

- El Programa de Gobierno Rectoral de la UTP, articulado al nuevo Proyecto Educativo Institucional - PEI y Plan de Desarrollo Institucional.
- El análisis de la capacidad instalada de la planta física en sus componentes ambientes escolares universitarios básicos, parámetros básicos de referencia establecidos en la Norma Técnica Colombiana – NTC – 4595.

- Plan de Ordenamiento Territorial del municipio de Pereira en materia urbanística y de construcción. Además de normas, como las relacionadas con accesibilidad al medio físico, sismo resistencia y gestión del riesgo.
- El Plan de Desarrollo 2016-2019 del municipio de Pereira establece la ejecución del Macroproyecto Urbano Cable Aéreo para el transporte público masivo, donde la institución tiene injerencia dado que una estación se ubicará aledaña a ella.
- Los vínculos del campus con el entorno físico e institucional urbano, a través de los prestadores de servicios públicos, en particular de acueducto y alcantarillado y de energía.

La visión del campus a 2032 es: "El campus y sus ambientes escolares universitarios redundan en el mejor estar de estudiantes, docentes, administrativos y usuarios externos, para el desarrollo con calidad de las actividades académicas, la investigación, el emprendimiento, la extensión y la formación integral.

Durante la jornada educativa, la calidad y diversidad de los ambientes escolares universitarios, tanto cubiertos como abiertos, inducen al estudiante a preferir su permanencia en el campus frente en cualquier otro sitio alternativo. Campus verde, seguro, saludable, sostenible, con gestión del riesgo y posición destacada en el *ranking* internacional de *Green Camps*"[33].

Ilustración 35. Costo estimado Plan Maestro de Planta Física.

Fuente: Página web institucional. Universidad Tecnológica de Pereira.

33 Párrafo extraído del Informe mensual de gestión a corte de diciembre del 2018. https://media.utp.edu.co/pdi/archivos/informes-rector-2018/12.Informe%20de%20gesti%C3%B3n%20Rector%202018.pdf

Ilustración 36. Proyectos Estratégicos 2018-2020.

Fuente: Resumen ejecutivo PMPF.

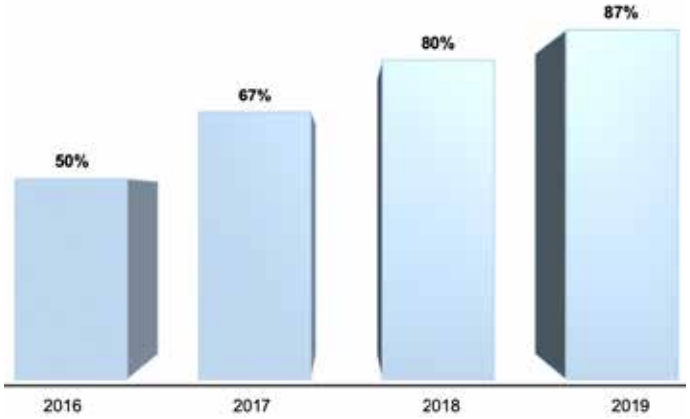
Se resalta que dicho plan fue socializado con la comunidad universitaria el 25 de enero de 2019 en el salón 15C-110 del edificio de Formación Avanzada, así como en los diferentes espacios de diálogo participativo, como informes de facultades y los eventos anuales de rendición de cuentas.

De igual forma, se actualizaron las estadísticas de las áreas construidas de las edificaciones del campus universitario y sedes alternas en dos fases.

- **RECURSOS FINANCIEROS**

El factor Recursos Financieros tuvo un crecimiento promedio anual del 12%, alcanzando un 87% máximo de cumplimiento a corte 31 de diciembre del 2019.

Gráfica 22. Evolución del Cumplimiento Meta del Factor Recursos Financieros.



Fuente: Oficina de Planeación.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: en las encuestas de apreciación se identificó que los docentes y los estudiantes (en mayor medida) carecen de conocimiento en lo respectivo a los criterios para la organización y el manejo presupuestal.

En respuesta a esta oportunidad de mejora, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera realizó una estrategia de difusión de los requerimientos para la elaboración del presupuesto con toda la comunidad, mediante *tips* informativos, correos y memorandos, divulgando los mecanismos para conocer los criterios y procedimientos financieros de la institución, entre otros.

Adicionalmente, se publica de forma permanente el presupuesto aprobado, el anteproyecto de presupuesto, el anteproyecto aprobado y la ejecución presupuestal durante la vigencia anual y el presupuesto aprobado de las vigencias anteriores, para conocimiento de toda la comunidad en general.[34]

A lo anterior podemos sumar que, gracias a la articulación del Plan de Desarrollo Institucional (2009-2019), durante los últimos años se han generado espacios de socialización y diálogo directo entre la comunidad universitaria y la alta dirección, con el propósito de abordar y aclarar dudas de diferentes temas institucionales, entre ellos el tema presupuestal de la institución, donde siempre han hecho presencia el Rector, el Vicerrector Académico, el Vicerrector Administrativo y Financiero, la Vicerrectora de Investigaciones, Innovación y Extensión, la Vicerrectora de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, el Jefe de la Oficina de Planeación y la Secretaria General.

34 Se puede consultar a través de la página web institucional en el enlace de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/administrativa/presupuesto-aprobado.html

A continuación, se mencionan algunos de estos espacios:

Tabla 33. Espacios de Socialización y Diálogo.

FECHA	TIPO DE EVENTO – LUGAR	OBJETIVO DEL EVENTO	CANTIDAD DE PARTICIPANTES
06/05/2014 06/05/2015 27/04/2016 19/04/2017 18/04/2018 03/05/2019	Audiencia Pública de Rendición de Cuentas a la Ciudadanía.	Dar a conocer a la comunidad en general el Informe de Gestión de la Universidad Tecnológica de Pereira, correspondiente a la vigencia del año anterior, y el presupuesto de rentas y gastos del año anterior y presupuesto aprobado para la vigencia del año en curso.	**260** **226** **215** **328** **402** **418** TOTAL: **1.849 personas**
14/03/2017 15/03/2017 04/042017 06/042017 03/05/2017 05/05/2017 09/05/2017 11/05/2017	Balance de los **Diálogos con Estudiantes** e Informes de Gestión por Facultad.	Articular dos procesos de UTP Rinde Cuentas, los cuales son: los Diálogos con Estudiantes e Informes de Gestión de Facultades; contando con la dirección de sus Decanos y, como un valor agregado para este proceso, se vinculó la participación de los representantes de los estudiantes ante el Consejo de Facultad.	**1.701 personas**

FECHA	TIPO DE EVENTO – LUGAR	OBJETIVO DEL EVENTO	CANTIDAD DE PARTICIPANTES
2018	Balance de los **Diálogos con sala de Profesores** e Informes de Gestión por Facultad.	Presentar los Informes de Gestión de cada una de las facultades y tener un espacio de diálogo con la sala de profesores de cada facultad.	**690 personas**
23/04/2019 07/05/2019 09/05/2019 16/05/2019 22/05/2019 05/06/2019 06/06/2019 06/06/2019 18/06/2019 05/06/2019 06/06/2019 18/07/2019	Informes de Gestión **y Diálogo con estamentos por Facultad.**	Presentar los informes de gestión por facultades, siendo el Señor Rector y la alta dirección quienes visitaron cada una de las 10 facultades para conocer de primera mano los avances y requerimiento de las facultades, adicionalmente, y a petición de los estudiantes y profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud del programa académico de Medicina, se realizaron diálogos con ciencias clínicas, de los cuales se realizaron los monitoreos a los pactos según lo acordado.	**1.559 personas**

Fuente: Oficina de Planeación.

OPORTUNIDAD DE MEJORA: en las encuestas de apreciación, se identificó que los docentes y los estudiantes (en mayor medida) no poseen conocimiento frente a los niveles de eficiencia y efectividad de los procedimientos financieros que se adelantan en la institución.

En cuanto a las estrategias de comunicación y divulgación, para presentar la eficiencia y efectividad de los procedimientos financieros y recursos utilizados en la Universidad, las actividades que soportan el avance respectivo fueron desarrolladas

conjuntamente en la oportunidad de mejora anterior. Sin embargo, en cuanto a la racionalización del uso de los recursos (RUR), se desarrolló y adoptó el Manual de inversiones de la Universidad Tecnológica de Pereira, mediante el cual se definieron las políticas, lineamientos y estructura de funcionamiento para la administración de los excedentes de liquidez y la gestión de riesgos financieros. De esta manera, se logró una mejora en las variables de control para la toma de decisiones en inversión de excedentes de liquidez mediante el desarrollo de cuatro herramientas.

Igualmente, frente a lo relacionado con los procedimientos financieros, la agencia internacional de calificación de crédito y riesgo, *Fitch Ratings*, le otorgó a la Universidad Tecnológica de Pereira la calificación nacional de largo plazo en AAA (Col), correspondiente a la más alta calidad crediticia. Lo que indica que la Universidad se caracteriza por tener un sólido perfil financiero basado en un desempeño financiero sostenible, una adecuada generación de flujo de efectivo y una estructura de apalancamiento conservadora.

Tabla 34. Calificación De Riesgos Fitch Ratings – UTP (AAA).

CALIFICACIÓN	ENTIDAD
AAA	Universidad Nacional de Colombia Universidad Tecnológica de Pereira – UTP
AA	Universidad de Antioquia Universidad del Valle Universidad Industrial de Santander (V&R)
AA+	Universidad Eafit

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera de la UTP.

4.3 Análisis de observaciones y recomendaciones del CNA

A continuación, se presenta el análisis realizado a las recomendaciones y observaciones, las cuales fueron consignadas en la Resolución N.º 6189[35] del 2013 en la Universidad Tecnológica de Pereira con base en el

35 Resolución N.º 6189 del 22 de mayo del 2013, por medio dela cual se renovó la Acreditación Institucional. https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/comunicaciones/documentos/Resolucion-No-6189-de-2013-reacreditacion.pdf

informe y concepto emanado por el Consejo Nacional de Acreditación - CNA.

Al finalizar el proceso de Autoevaluación Institucional, la institución pudo reconocer sus fortalezas y debilidades, al igual que lo hicieron los pares académicos en su momento, los cuales destacaron una serie de fortalezas y, como es natural en este tipo de procesos, le brindaron la posibilidad de seguir contribuyendo a su mejora constante y así garantizar el sostenimiento de sus fortalezas como institución.
Estos valiosos aportes se dieron a través de una serie de recomendaciones a las debilidades encontradas, de igual manera, en las oportunidades de mejora anteriormente expuestas, se relacionó su avance, pero se presentan a continuación con los avances más preponderantes agrupadas de la siguiente manera:

- **MISIÓN Y PROYECTO INSTITUCIONAL**

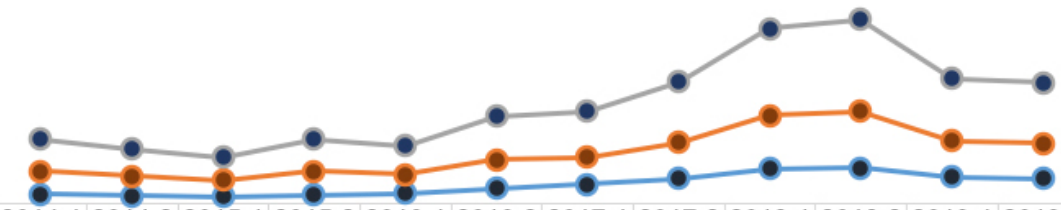
"Promover la **participación** de los diferentes sectores de la Universidad en los **procesos de Planeación estratégica**, el grado de **conocimiento de los planes** y de los **procesos de autoevaluación**. Se debe hacer un mayor esfuerzo por **socializar** estos procesos".

Se resalta la participación en la actualización del Proyecto Educativo Institucional y el Plan de Desarrollo Institucional, los cuales tuvieron 5.550 participaciones, 1.550 en el Proyecto Educativo Institucional y 4.000 en el Plan de Desarrollo Institucional.

- **ESTUDIANTES**

"Explorar diferentes estrategias que permitan **ampliar el número de subsidios de transporte y alimentación**, en consideración con el número de estudiantes con limitaciones económicas y en riesgo de deserción".

Gráfica 23. Bonos de Alimentación y Transporte.



	2014-1	2014-2	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2
TOTAL	867	731	617	862	776	1184	1240	1646	2371	2495	1692	1633
Bono de transporte	616	543	452	647	517	780	726	980	1446	1542	976	968
Bono de alimentación	251	188	165	215	259	404	514	666	925	953	716	665

Fuente: Oficina de Planeación.

Al comparar el total de bonos ofrecidos en el 2014 (1.598), tanto de bonos de transporte como de bonos de alimentación, con el total de bonos ofrecidos en el 2019 (3.325), se evidencia una tasa de crecimiento de más del 100%, lo que corrobora los esfuerzos institucionales por brindar mayor servicio a toda la comunidad estudiantil.

"Revisar las **estrategias para el acompañamiento** de estudiantes de comunidades afrodescendientes, e indígenas. Esto evidencia la necesidad de poner en práctica **políticas de inclusión** y de conservación de su identidad cultural, para mejorar la integración y adaptación a la Universidad".

Se destaca que los estudiantes de estas comunidades se han invitado y hecho participes de procesos institucionales, uno de ellos fue en la Formulación del Plan de Desarrollo Institucional, donde fueron caracterizados

e incorporados en las bases de datos de la institución como grupos de valor, gracias a estas bases de datos se han podido contactar de forma directa para convocarlos a diferentes eventos y procesos institucionales con la finalidad de que participen y aporten.

Se destaca la participación de ambos grupos de valor en la formulación del nuevo Plan de Desarrollo Institucional, a través de entrevistas que tuvieron el propósito de conocer las percepciones y propuestas frente a lo que consideraban que debería implementar la Universidad en los próximos 9 años y cómo debería proyectarse, además de plantear las acciones a emprender en relación con el contexto, la actualización del Proyecto Educativo Institucional a través de claustros, entre otras actividades más.

De igual manera, la institución ha propiciado espacios institucionales y físicos para propender por el fortalecimiento de las costumbres y tradiciones de estas valiosas comunidades.

- El Cabildo Indígena Universitario de la Universidad Tecnológica de Pereira, conmemora anualmente el día internacional de la Mujer Indígena.

Ilustración 37. Día Internacional de la Mujer Indígena.

Fuente: Página institucional. Universidad Tecnológica de Pereira.

- Ceremonias de posesiones de los nuevos dirigentes del cabildo.

Ilustración 38. Ceremonias de Posesiones de los Nuevos Dirigentes del Cabildo.

Fuente: Página red social Facebook Cabildo Indígena Universitario Ciu-UTP.

Sumado a lo anterior, se evidencia que en el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028 se tendrá una Política de Bienestar (Inclusión).

"Seguir fortaleciendo las estrategias de internacionalización de la Universidad, en lo que respecta a la movilidad de sus estudiantes y de su participación en redes internacionales. Seguir avanzando en el bilingüismo de docentes y estudiantes".

La Universidad Tecnológica de Pereira formó, en el 2019, un total de **232** docentes en segunda lengua. La Universidad cuenta con **258** docentes, entre planta y transitorios, con nivel **B1 o más** según el marco común europeo, en idiomas como inglés, francés, alemán o portugués, a corte 31 de diciembre del 2019.

Se evidencia el crecimiento del número de grupos de investigación participando en redes nacionales e internacionales, dado que en el 2013 se tenían solo 13 grupos y a 2019 se incrementaron a 43 grupos.

- **PROFESORES**

"De carácter prioritario: la Universidad ha tenido un gran incremento en el número de estudiantes, pero el incremento de profesores de tiempo completo y medio tiempo no se ha dado en la misma proporción. La rápida expansión en el número de estudiantes ha sido cubierta esencialmente con profesores de catedra y ocasionales. Es clara y urgente la necesidad de seguir fortaleciendo la planta docente de tiempo completo, con el fin de balancear esta situación".

Dentro del Plan de Desarrollo Institucional, en el periodo comprendido entre 2020 y 2028, se crearán 16 plantas profesorales, además de la convocatoria docente mediante el Acuerdo 31 de 2019, de la Resolución 61 de Vicerrectoría Académica del 24 de febrero del 2020. Se resalta la vinculación de 226 docentes ocasionales a 11 meses entre los años 2016 y 2019.

"Si bien el número de profesores con doctorado se incrementó significativamente entre el 2005 y el 2011, el porcentaje de profesores con este nivel de formación **16,5%** sigue siendo limitado. Por lo tanto, en el proceso continuado de **fortalecer la planta docente**, se debe poner especial énfasis en la formación a **nivel doctoral".**

Se aumentó en un 97.4% la formación doctoral, dado que en el 2012 solo estaban en formación doctoral 77 docentes y a 2019 se tenían 152 docentes.

"Socializar con los docentes los resultados de la **evaluación de profesores** e implementar **acciones a partir de esos resultados".**

En el 2017 se implementó el nuevo sistema de evaluación docente, reglamentado mediante Acuerdo 77 del 05 de diciembre del 2017 – Consejo Superior y Resolución N.º 215 – Rectoría.

- **INVESTIGACIÓN**

"Mejorar la capacidad de los **grupos de investigación** para movilizar **recursos financieros** externos que apoyen esta actividad, con el fin de incrementar el nivel de financiación de esta importante función sustantiva de la Universidad".

La institución, a corte 2019, logró tener 114 grupos de investigación reconocidos por Colciencias, además del crecimiento, tanto de proyectos como de recursos financiados por Colciencias, dado que a corte del 2019 fueron 41 proyectos por valor de 3.416 millones de pesos.

- **PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL**

"Continuar trabajando en la superación de las dificultades que enfrentan los **CERES**, relacionadas con las vías de acceso, recursos de comunicación virtual, disponibilidad de docentes para desarrollar las actividades académicas correspondientes y los compromisos inestables de las alcaldías respectivas".

Se destaca que, mediante el Acuerdo N.º 17[36] de 2015, por medio del cual se decide la inactivación de unas ofertas de programas académicos, después de haber completado y terminado de ser ofertados, se decidió inactivar dichos programas dada la recomendación del Consejo Académico adelantada el 15 de abril del 2015.

36 Acuerdo N.º 17 del 05 de mayo del 2015, expedido por el Consejo Superior Universitario, por medio del cual se decide la inactivación de unas ofertas de programas académicos. https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/ACUERDO-No-17-DECIDE-INACTIVACION-DE-UNAS-OFERTAS-DE-PROGRAMAS-ACADEMICOS-PDF.pdf

- **PROCESOS ACADÉMICOS**

"Es destacable la **modernización curricular** realizada en algunos programas de pregrado. Sin embargo, hace falta **concretar acciones** tendientes a que dicho ejercicio se lleve a la práctica en todos los programas de pregrado y posgrado de la Universidad".

Se destaca la actualización del Proyecto Educativo Institucional - PEI y las Orientaciones para la modernización curricular.

"Fortalecer las estrategias y mecanismos para el **seguimiento al trabajo independiente** del estudiante y la **evaluación por competencias**".

Se han establecido los lineamientos para los Proyectos Educativos de Programas -PEP y las Orientaciones para la modernización curricular para dar cumplimiento al fortalecimiento de dichas estrategias.

"Debido a la reforma curricular, se implementaron los créditos académicos. No obstante, se hace necesario armonizar los sistemas para que los estudiantes puedan **matricularse por créditos**".

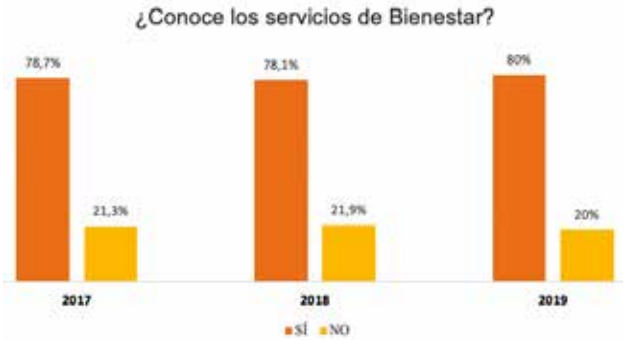
Se resaltan los lineamientos para los Proyectos Educativos de Programas - PEP que darán respuesta a dicha debilidad detectada.

- **BIENESTAR**

"Mejorar los **canales de comunicación** con los estudiantes, para que conozcan y hagan **uso de los servicios de Bienestar Universitario".**

Gracias a las estrategias comunicacionales ejecutadas desde la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, se logró que a 2019 el 80 % de las personas encuestadas conocieran los servicios de bienestar, como se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfica 24. Percepción Servicios de Bienestar.



Fuente: Oficina de Planeación.

- **ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD**

"Continuar avanzando en el proceso de **acreditación** de la totalidad de sus programas acreditables, tanto de pregrado como de posgrado".

La institución, a corte 2019, pudo tener el 67% de los programas acreditables, acreditados en alta calidad, además de los 7 programas acreditados internacionalmente con el sello EURO-ACE y 1 programa acreditado con ARCU-SUR.

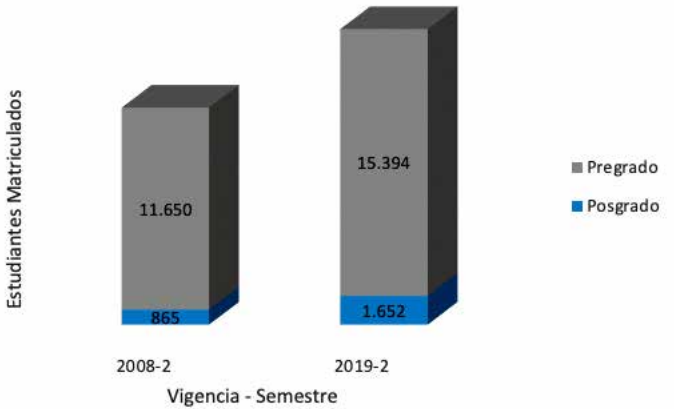
4.4 Evolución de la universidad enmarcada en el PDI 2009-2019[37]

El desarrollo y evolución de la UTP, permite evidenciar el crecimiento respecto a diferentes variables y cifras comparativas, tomando como referencia la vigencia del Plan de Desarrollo Institucional 2009-2019, dada su articulación directa con los procesos de Autoevaluación Institucional y la mejora continua.

En este sentido, la población estudiantil, los docentes, los programas académicos, los apoyos socioeconómicos, la investigación, innovación y extensión, la internacionalización y la infraestructura física, permiten demostrar el crecimiento que ha tenido la institución como se muestra a continuación:

- **POBLACIÓN ESTUDIANTIL:** la matrícula de la Universidad aumentó un 36,2%, pasando de 12.515 estudiantes en el segundo semestre del 2008 a 17.046 estudiantes en el segundo semestre de 2019.

Gráfica 25. Número de estudiantes matriculados.

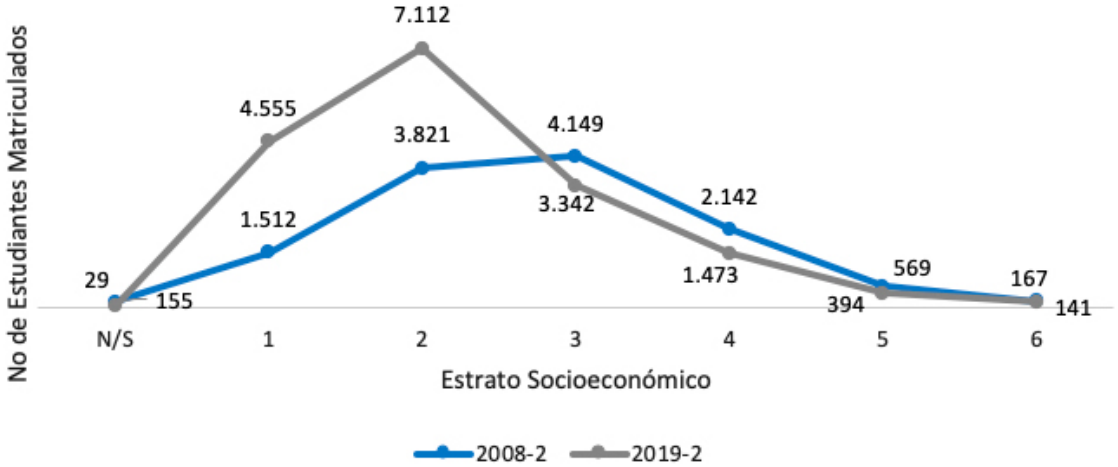


Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

En el segundo semestre 2008 el 7% de las matrículas correspondía a Posgrado, mientras que en el segundo semestre de 2019 las matrículas de posgrado representaban el 10% de la matricula total de la universidad.

37 Para mayor información consultar el siguiente enlace: https://estadisticas.utp.edu.co/

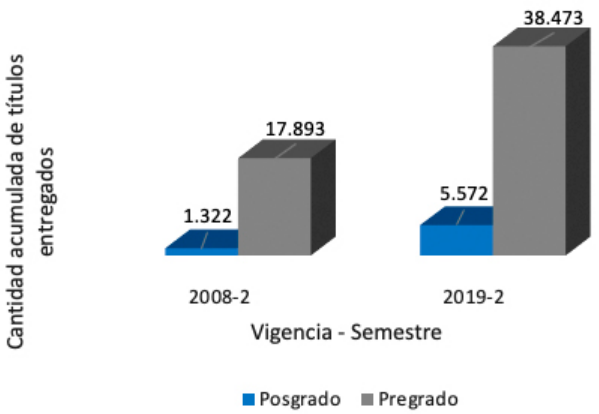
Gráfica 26. Estrato socioeconómico de los estudiantes matriculados.



Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

Hay un aumento importante en la representatividad de los estudiantes de estratos socio-económicos 1 y 2 en la matricula total de la Universidad, es así como, en el segundo semestre de 2008 representaban el 43% de la matrícula total de la Universidad, mientras que en el segundo semestre de 2019 llegaron al 68%, pasando de 5.333 a 11.667 estudiantes.

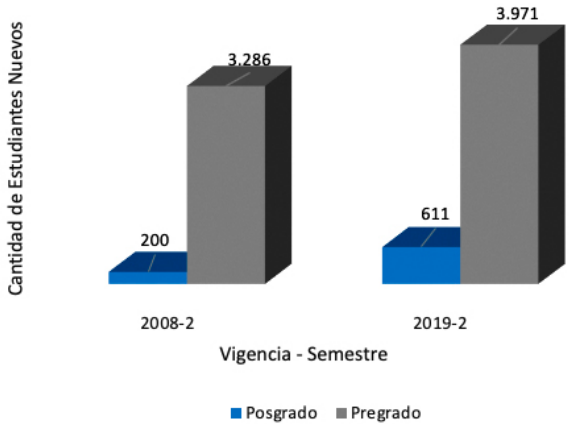
Gráfica 27. Histórico de títulos entregados.



Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

Respecto a la cantidad de títulos entregados, se tiene un aumento del 129%, pasando de tener 19.215 títulos entregados en total desde el inicio de la Universidad hasta el segundo semestre 2008, a un acumulado de 44.045 en el segundo semestre de 2019.

Gráfica 28. Estudiantes nuevos.



Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

De otro lado, hay un aumento del 31% en la cantidad de estudiantes nuevos que se matricularon en el segundo semestre de 2008, comparados con los matriculados en el segundo semestre de 2019, pasando de 3.486 a 4.582 estudiantes respectivamente.

Gráfica 29. Matriculados en pregrado por tipo de inscripción régimen especial.

Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

Es importante mencionar que, con el fin de facilitar el ingreso a los programas de formación de ciertos grupos sociales, la Universidad reserva cinco cupos en cada programa académico ofrecido para asignarlos a las minorías étnicas (comunidad indígena y negritudes) y grupos sociales de régimen especial (desplazados, reinsertados y deportistas de alto rendimiento). Gracias a esto, se observa un aumento del 313,5% en la matrícula de estudiantes de este régimen en la Universidad, pasando de 252 estudiantes de régimen especial matriculados en el segundo semestre 2008 a 1.042 estudiantes matriculados en el segundo semestre de 2019. En la población que se identifica mayor aumento es en la de desplazados (762%) y en comunidad indígena (485%).

- **PROGRAMAS ACADÉMICOS:** la Universidad, constantemente, está tratando de evolucionar en su oferta académica de acuerdo a las necesidades de la región y el país.

Gráfica 30. Programas académicos ofrecidos.

Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

En el año 2008, la Universidad ofertaba 70 programas académicos, en el 2019 oferta 100 programas académicos. En los niveles de formación en los que se nota mayor evolución, respecto a la cantidad de programas, es en doctorados y maestrías.

De otro lado, en el año 2008 se contaba con 9 programas de pregrado acreditados de alta calidad, mientras que en la vigencia 2019 se cuenta con 27 programas acreditados de alta calidad y 7 programas académicos acreditados internacionalmente. A continuación, se presenta el listado de estos programas.

Tabla 35. Programas acreditados de alta calidad y Acreditación Internacional, vigencia 2019

Facultad	Nombre del Programa Académico	Resolución (AC)	Duración (AC) Años	Acreditación Internacional (AI)
Bellas Artes y Humanidades	Licenciatura en Artes Visuales	1089 DEL 28-ENE-2014	6	No
	Licenciatura en Bilingüismo con énfasis en inglés	10730 DEL 25-MAY-2017	6	No
	Licenciatura en Filosofía	11247 DEL 02-JUN-2017	6	No
	Licenciatura en Música	007574 DEL 24-JUL-2019	6	No
Ciencias Ambientales	Maestría en Ecotecnología	006750 28/06/2019	8	No
	Administración Ambiental	018601 DEL 03-DIC-2018	8	No
Ciencias Básicas	Maestría en Instrumentación Física	16728 DEL 24-AGO-2017	4	No
	Licenciatura en Matemáticas y Física	16833 DEL 19-AGO-2016	6	No
Ciencias Empresariales	Maestría en Administración Económica y Financiera	05440 DEL 24-ABR-2015	4	No
	Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional	05130 DEL 23-MAR-2018	6	No
	Maestría en Investigación Operativa y Estadística	14012 DEL 11-JUL-2016	4	EUR-ACE
	Ingeniería Industrial	1315 DEL 12-FEB-2013	6	EUR-ACE
Ciencias de la Educación	Maestría en Comunicación Educativa	01469 DEL 06-FEB-2017	4	No
	Maestría en Educación	11580 DEL 17-JUL-2018	6	No
	Licenciatura en Etnoeducación	11712 DEL 09-JUN-2017	6	No
	Licenciatura en Tecnología	11727 DEL 09-JUN-2017	4	No
Ciencias de la Salud	Ciencias del Deporte y la Recreación	11555 DEL 17-JUL-2018	6	No
	Medicina	1962 DEL 28-FEB-2013	8	No
Ingeniería	Maestría en Ingeniería Eléctrica	3229 DEL 05-ABR-2013	6	EUR-ACE (4 años)
	Ingeniería Eléctrica	11956 DEL 16-JUN-2016	6	EUR-ACE (4 años)
	Ingeniería Física	18212 DEL 13-SEP-2017	6	No
	Ingeniería de Sistemas y Computación	16816 DEL 19-AGO-2016	4	No

Facultad	Nombre del Programa Académico	Resolución (AC)	Duración (AC) Años	Acreditación Internacional (AI)
Ingeniería Mecánica	Ingeniería Mecánica	017749 DEL 15-NOV-2018	6	ARCU-SUR (6 años)
				EUR-ACE (4 años)
Tecnología	Administración Industrial	003985 DEL 12-ABR-2019	4	No
	Química Industrial	01451 DEL 03-FEB-2017	4	No
	Tecnología Eléctrica	17488 DEL 31-AGO-2017	6	No
	Tecnología Química	14969 DEL 19-NOV-2012	8	No

Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

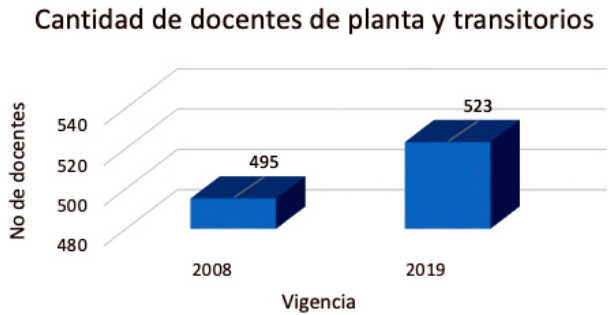
Respecto a las acreditaciones internacionales es importante aclara qué es cada una de ellas:

- El sello EUR-ACE® es un certificado concedido por la Red Europea para la Acreditación de la Educación en Ingeniería a una institución de Educación Superior respecto a un título de ingeniería de pregrado o máster evaluado según una serie de estándares definidos, de acuerdo con los principios de calidad, relevancia, transparencia, reconocimiento y movilidad contemplados en el Espacio Europeo de Educación Superior. El sistema de EUR-ACE ® incorpora las opiniones y perspectivas de los principales actores (estudiantes, instituciones de Educación Superior, empleadores, organizaciones profesionales y organismos de acreditación). Para asegurarse que los programas de educación en ingeniería producen graduados que puedan demostrar el logro satisfactorio de estas competencias, que son objeto de acreditación por su colegio profesional u otro organismo de acreditación que lleva a cabo la acreditación basado en los programas.

- La acreditación de los programas de Ingeniería bajo el Modelo del Sistema de Acreditación Regional de Carreras Universitarias ARCU-SUR, que es un acuerdo entre los Ministros de Educación de Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay, Bolivia y Chile, homologado por el Consejo del Mercado Común del MERCOSUL. El Sistema ARCU-SUR ofrece garantía pública, entre los países de la región, del nivel académico y científico de los cursos. El nivel académico se define según criterios y perfiles tanto o más exigentes que los aplicados por los países en sus instancias nacionales análogas.

- **DOCENTE:** en términos de docentes, la Universidad también ha tenido una evolución.

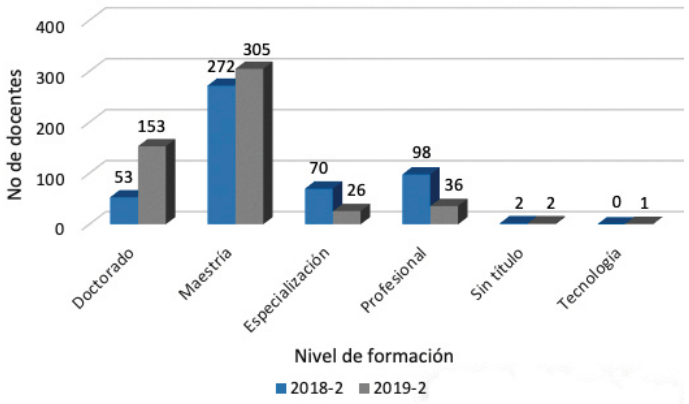
Gráfica 31. Cantidad de docentes de planta y transitorios.



Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

En la vigencia 2008 la universidad contaba con 495 docentes de planta y transitorios que equivalen a 453 docentes de tiempo completo, en el año 2019 se cuenta con 520 docentes de planta y transitorios que equivalen a 474 docentes de tiempo completo.

Gráfica 32. Nivel de formación docentes de planta y transitorios.

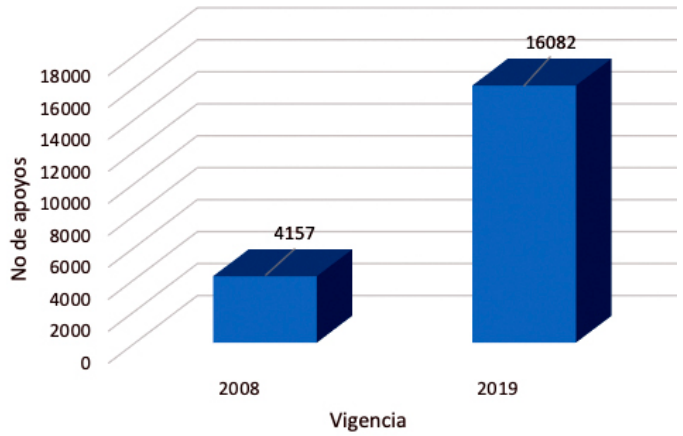


Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

Respecto a la formación de los docentes de planta y transitorios, se ha tenido un avance importante, pasando de tener un 10,7% de docentes con formación doctoral en 2008, a un 26,9% en 2019. Así mismo, en el caso de maestría, se pasó de tener el 54,9% en el 2008, a un 58,3% en el 2019. En contraste, la cantidad de docentes con nivel profesional y especialización bajó considerablemente, lo que muestra la evolución en la formación docente, donde los docentes que en 2008 tenían nivel de formación profesional y especialización, a 2019 mejoraron su nivel de formación pasando a tener maestría y doctorado.

- **APOYOS SOCIO-ECONÓMICOS:** el PDI 2009-2019 se planteó grandes retos respecto al mejoramiento de las condiciones de bienestar universitario, una de las estrategias son los apoyos socio-económicos a estudiantes, tanto con recursos propios como por medio de programas y convenios.

Gráfica 33. Apoyos socio-económicos entregados.



Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

En la vigencia 2008 se entregaron 4.157 apoyos socio-económicos, mientras que en el año 2019 se entregaron 16.082 apoyos (8.223 en el primer semestre y 7.859 en el segundo) logrando beneficiar a 6.016 estudiantes en el primer semestre del 2019 y a 5.144 estudiantes en el segundo semestre 2019.

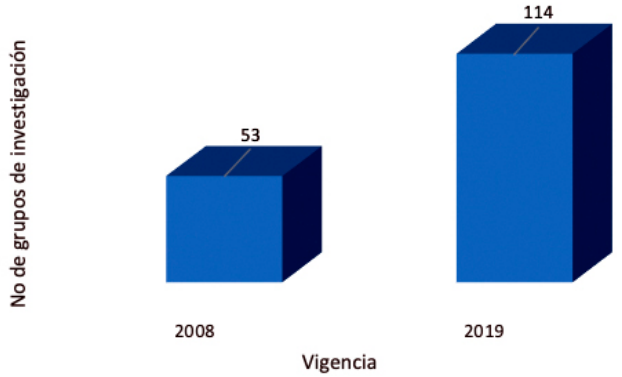
Tabla 36. Apoyos entregados en la vigencia 2019.

Tipo de apoyo		2019-1	2019-2
	Sin información		845
Apoyos UTP	**Bono de Alimentación**	716	665
	Bono de Matrícula	69	72
	Bono de Transporte	976	968
	Monitoria Social	265	227
	Reliquidación de Matrícula	22	38
Programas y/o Convenios	**Becas Pa` Pepas Cohorte 1**	68	65
	Becas Pa` Pepas Cohorte 2	135	128
	Becas Pa` Pepas Cohorte 3	165	155
	Becas Pa` Pepas Cohorte 4	245	217
	Becas Talento	28	18
	DPS - Jóvenes en Acción	4.704	4.340
	Plan Padrino	250	103
	Ser Pilo Paga 1	182	
	Ser Pilo Paga 2	194	
	Ser Pilo Paga 3	89	
	Ser Pilo Paga 4	93	
	Todos a la Universidad	22	18
Total apoyos entregados		**8.223**	**7.859**
TOTAL DE ESTUDIANTES APOYADOS		**6.016**	**5.144**

Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

- **INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y EXTENSIÓN:** otra de las apuestas estratégicas del PDI 2009-2019 es el fortalecimiento de la investigación, innovación y extensión.

Gráfica 34. Grupos de investigación reconocidos por Colciencias.



Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

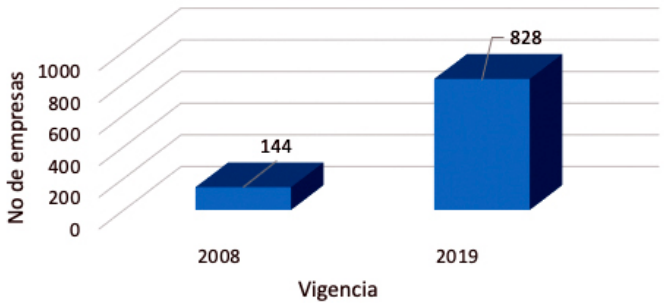
En el 2008, la Universidad contaba con 53 grupos de investigación reconocidos por Colciencias, en la última reclasificación que se llevó a cabo en el 2019 se logró el reconocimiento de 114 grupos de investigación, lo que representa un aumento del 115%. A continuación, se presenta la tabla de los grupos de investigación reconocidos por facultad.

Tabla 37. Grupos de investigación reconocidos por facultad.

Facultad	A1	A	B	C	Reconocido sin Categoría	Total
Facultad de Bellas Artes y Humanidades	1	2	3	7	2	**15**
Facultad de Ciencias Básicas		4	6	6		**16**
Facultad de Ciencias de la Educación	2	5	3	4		**14**
Facultad de Ciencias Agrarias y Agroindustria				1		**1**
Facultad de Ciencias Ambientales		5	2	1		**8**
Facultad de Ciencias Empresariales	1		4	1		**6**
Facultad de Ciencias de la Salud	3	3	6	6		**18**
Facultad de Ingeniería Mecánica	1	1	1			**3**
Facultad de Ingenierías Eléctrica, Electrónica, Física y Ciencias de la Computación	6	3	2	5	1	**17**
Facultad de Tecnología		5	3	2	3	**13**
Vicerrectoría Académica				1		**1**
Vicerrectoría de Investigaciones innovación y Extensión	1			1		**2**
Total	**15**	**28**	**30**	**35**	**6**	**114**

Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

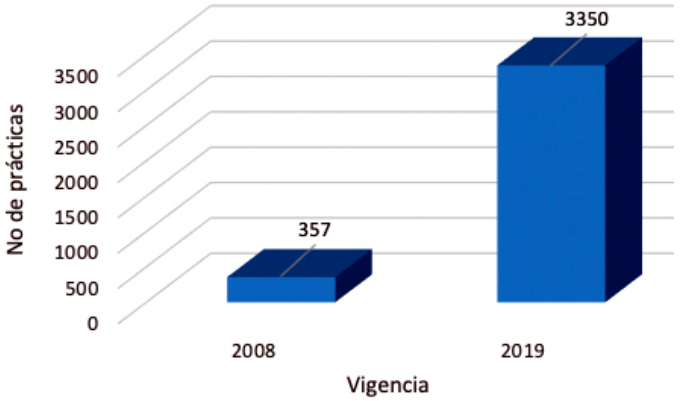
Gráfica 35. Empresas vinculadas al programa de prácticas empresariales.



Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

Respecto a las empresas vinculadas al programa de prácticas empresariales, en el 2008 se contaba con 144 empresas, en el 2019 se tienen 828, lo que representa un aumento del 475%.

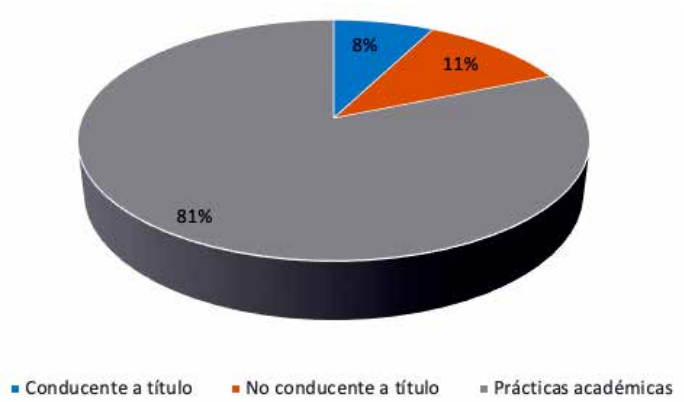
Gráfica 36. Prácticas empresariales legalizadas.



Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

Dicho crecimiento en la vinculación de empresas en las prácticas empresariales permitió que dichas prácticas hayan crecido en un 838%, pasando de 357 prácticas en el 2008, a 3.350 en el 2019, de éstas últimas, el 81% fueron prácticas académicas, el 11% no conducentes a título y el 8% conducentes a título.

Gráfica 37. Tipo de prácticas empresariales legalizadas en el 2019.



Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

Las patentes, históricamente utilizadas como indicadores para medir el grado de innovación, hoy son consideradas, además, como una valiosa fuente de información científico-tecnológica para la estrategia competitiva. Entre las diversas maneras entre las cuales se ha destacado la contribución de las universidades al desarrollo tecnológico y a la innovación, sobresale su relación con el sector industrial y en general con el entorno; la transferencia tiene lugar a través de distintos mecanismos, como los contratos conjuntos de investigación, la creación de *spin-offs* o el registro de patentes.

La Universidad cuenta con 8 patentes, producto de años de investigación en la Institución, y que fueron concesionadas en el periodo de ejecución del PDI 2009-2019.

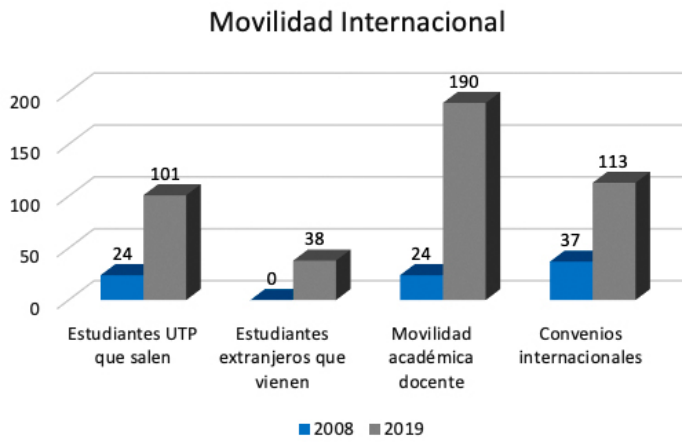
Tabla 38. Patentes concedidas a la UTP.

Título	Inventores	Nivel de protección	Fecha de concesión	No. de registro
Extracto pasteurizado de crisálida de Bombyx mori linn Híbrido Pílamo 1	Gloria Edith Guerrero, Diego Horacio Rosero, Diana Maritza Orozco	Patente de invención	5 de febrero de 2018	16 055872
Micropropagación de Mora de Castilla por inmersión temporal	Martha Leonor Marulanda, Luis Gonzaga Gutiérrez y Lina María Arbeláez	Patente de invención	5 de febrero de 2018	12 030808
Micropropagación in vitro de Morus indica var kanva-2 por vía organogénica y embriogénica con producción de inflorescencias e infrutescencias	Luis Gonzaga Gutiérrez, Natalia Hurtado Castaño y Diego Felipe Sandoval	Patente de invención	6 de febrero de 2018	NC2016/0000351
Propagación in vitro de Heliconia bihai (L) cv. Lobster Salmon y Heliconia orthotricha cv. Arco iris	Marta Leonor Marulanda Ángel, Luis Gonzaga Gutiérrez y Liliana Isaza Valencia	Patente de invención	12 de noviembre de 2014	11 148344
Proceso para preservación, la conservación y el secado de la guadua mediante tratamiento con temperatura en sales de bórax	Jorge Augusto Montoya Arango	Patente de invención	18 de junio de 2018	NC2016/0000127
Entorno de trabajo con compartimientos servoasistidos	Álvaro Eduardo Vargas Cardona	Patente de invención	17 de mayo de 2018	NC2016/0000133
Equipo portátil para evitar la contaminación vehicular en las estaciones de servicio	Hernán Alberto Quintero Vallejo	Patente de invención	30 de mayo de 2017	14 277014
Banco de pruebas para simulación y diagnóstico de fallas en máquinas rotativas	Héctor Fabio Quintero, Álvaro Ángel Orozco, Edison Henao Castañeda y Juan Fernando López	Patente de modelo de utilidad	24 de junio de 2016	13 197652

Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

- **INTERNACIONALIZACIÓN**: la Universidad Tecnológica de Pereira ha dejado de ser una universidad de región o provincia, logrando una proyección internacional cada día mayor, así lo muestran los avances que se han tenido en la implementación del PDI 2009-2019 en el proceso de internacionalización de la UTP.

Gráfica 38. Movilidad Internacional.



Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

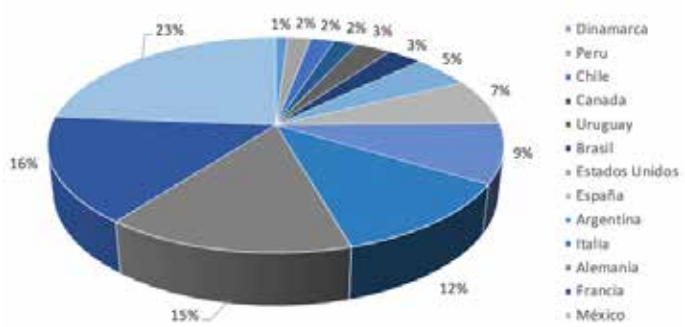
Durante la vigencia 2008, 24 estudiantes de la UTP viajaron a diferentes partes del mundo a realizar alguna movilidad internacional, intercambio o doble diploma, para el año 2019 esta cifra se elevó a 101 estudiantes.

Así mismo, en el 2019 se contó con la presencia de 38 estudiantes extranjeros en el campus realizando intercambio internacional, tema que para el 2008 no existía.

La movilidad académica de docentes también creció considerablemente, pasando de 24 docentes en movilidad internacional en el 2008, a 190 en el 2019, sumado a ésta última cifra 70 docentes que dieron ponencias internacionales.

Todo lo anterior se ha dado gracias al fortalecimiento y ampliación de los convenios internacionales de la UTP, pasando de 37 convenios en 2008, a 113 convenios en el 2019.

Gráfica 39. Destino de los estudiantes de la UTP en movilidad internacional.



Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

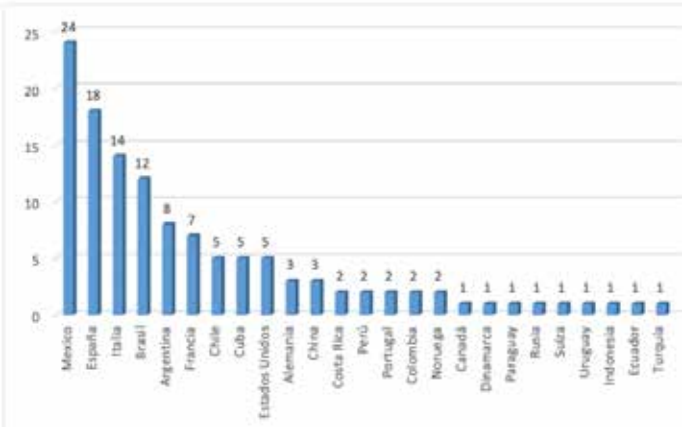
Los destinos de los estudiantes de la UTP en procesos de movilidad internacional en el 2019 son: México (24%), Francia (16%), Alemania (15%), Italia (12%) y Argentina (9%); en menor proporción se encuentran España, Estados Unidos, Brasil, Uruguay, Canadá, Chile, Perú y Dinamarca.

Gráfica 40. Origen de los estudiantes extranjeros en la UTP.

Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

De otro lado, los estudiantes extranjeros que vinieron en el 2019 a la UTP, en calidad de intercambio internacional, en su mayoría son mexicanos, seguidos por holandeses, franceses, uruguayos, alemanes, peruanos, brasileños, argentinos y británicos.

Gráfica 41. Convenios internacionales activos, vigencia 2019.

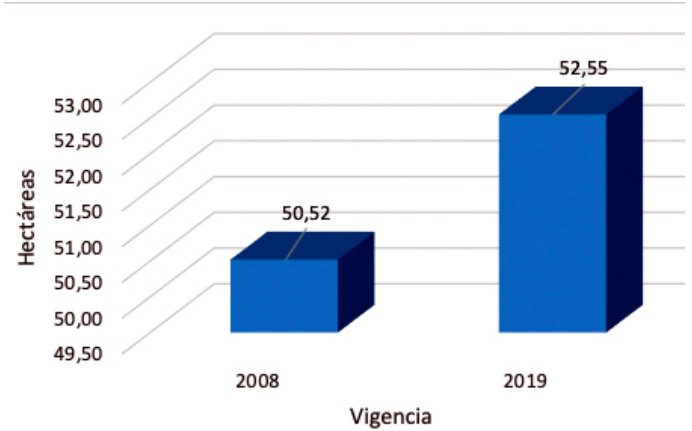


Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

Los países con los que la Universidad tiene convenios son: México, España, Italia, Brasil, Argentina y Francia, seguidos por Chile, Cuba y Estados Unidos, y en menor cantidad con Alemania, China, Costa Rica, Perú, Portugal, Noruega, Canadá, Dinamarca, Paraguay, Rusia, Suiza, Uruguay, Indonesia, Ecuador y Turquía.

- **INFRAESTRUCTURA:** el PDI 2009-2019 tenía el enorme reto de mejorar la infraestructura con la que cuenta la Universidad, buscando cerrar las brechas existentes entre el aumento de la cobertura estudiantil y el de la infraestructura que lo soporta, a fin de garantizar todos los medios físicos que permitan a la Universidad seguir cumpliendo su misión con los más altos estándares.

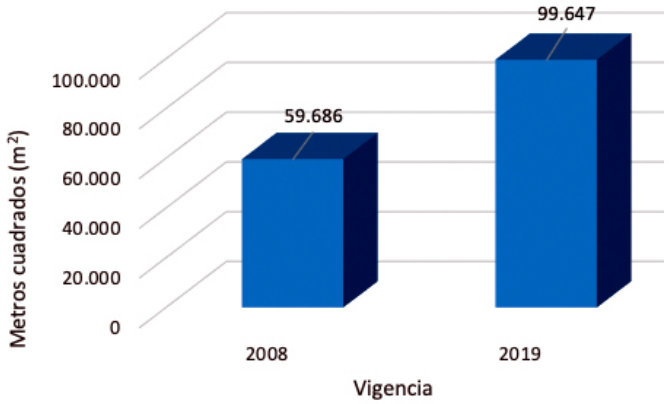
Gráfica 42. Área total del Campus (ha).



Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

Es así como se logró la ampliación del área del campus, pasando de 50,5214 hectáreas (505.214 m^2) en el 2008 a 52,5504 hectáreas (525.504 m^2) en el 2019, gracias a la adquisición de la zona conocida como La Julita.

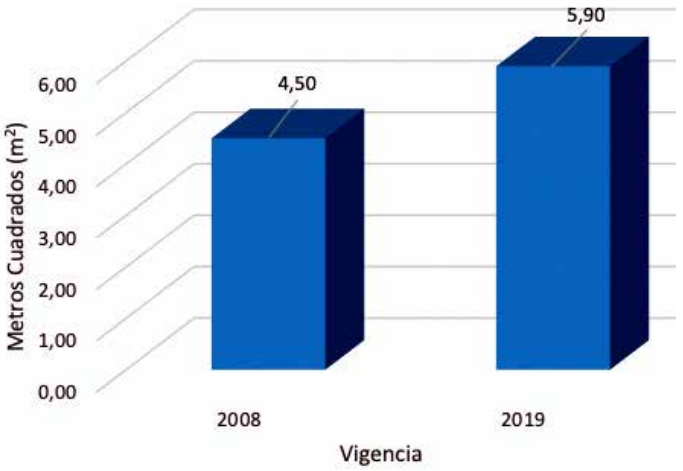
Gráfica 43. Área construida en el campus (m2).



Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

De otro lado, se pasó de contar con 59.686 m^2 construidos en el 2008 a 99.647 m^2.

Gráfica 44. Área construida por estudiante (m2).



Fuente: Estadísticas e indicadores estratégicos UTP.

Todo lo anterior, representa un cambio de 4,5 m^2 construidos por estudiantes en el 2008 a 5,9 m^2 construidos por estudiantes en el 2019.

En términos generales, lo anterior demuestra la evolución que ha tenido la Universidad Tecnológica de Pereira y muestra un panorama general de algunas de las variables que dan cuenta de los Factores y Características establecidos en los Lineamientos para la Autoevaluación Institucional con fines de Acreditación, que permiten evidenciar lo que representa una cultura de calidad y la excelencia para la Universidad.

5. Resultados autoevaluación institucional

A continuación, se presentan los resultados de la Autoevaluación Institucional desagregados por Factores y Características, de acuerdo a los lineamientos de acreditación institucional establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación CNA y la Resolución 03 de 2014 del Consejo de Educación Superior - CESU.

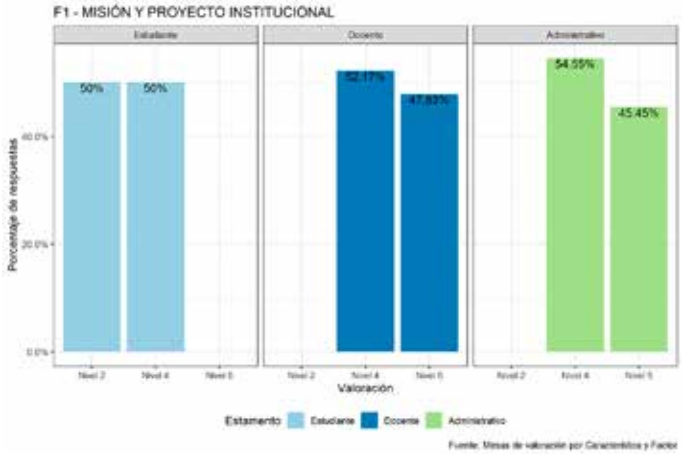
Estos resultados son fruto del esfuerzo de toda la comunidad universitaria, que participó en los diferentes encuentros y aportó desde su perspectiva una estimación de los logros y los resultados institucionales, así como la información necesaria para sustentar cada Factor y Característica, permitiendo, dentro de un diálogo constructivo, conocer el sentido de la calidad para la institución, desde los atributos definidos por el CNA.

5.1 Factor 1. Misión y Proyecto Institucional

La Universidad tiene una Misión muy bien formulada y establecida según su Proyecto Institucional, es coherente y pertinente con el medio social y cultural teniendo en cuenta su definición institucional, su trayectoria y es de dominio público. Dicha Misión está muy bien expresada en los objetivos, en procesos académicos y administrativos en los logros institucionales.

En ella se especifica el alto compromiso institucional con calidad, teniendo en cuenta los objetivos constitucionales y con los principios y objetivos establecidos por la ley para la Educación Superior. Se puede expresar que la Universidad cuenta con una Misión y un Proyecto Educativo Institucional ampliamente socializado y apropiado por la comunidad educativa, son referente fundamental para el desarrollo de sus funciones misionales y de apoyo en todo su ámbito de influencia. La Universidad promueve algunos espacios de reflexión constante en torno a sus principios institucionales, su vigencia y su pertinencia para el contexto. De igual forma, asume un decidido compromiso con el país y permea sus intenciones fundamentales en todo su quehacer en la búsqueda de ámbitos participativos, enriquecidos desde las diferentes disciplinas y comprometidos con la formación integral de todos aquellos que hacen parte de su comunidad universitaria.

Gráfica 45. Resultados Factor 1.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento del Factor:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 3	Se cumple aceptablemente
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado

Fortalezas y oportunidades de mejora del Factor 1.

La comunidad académica reconoce un proceso de planeación administrativa y académica participativo, amplio y con rigor académico, que ha consolidado una cultura de reflexión frente al futuro de la institución, el marco de unas estrategias y apuestas institucionales creadas conjuntamente, como lo han sido el Proyecto Educativo Institucional y el Plan de Desarrollo Institucional, recientemente formulados.
No obstante, se identifica la necesidad de diseñar e implementar una estrategia de difusión y apropiación de la planeación estratégica de la Universidad.

5.1.1 Característica 1. Coherencia y pertinencia de la Misión

A. Coherencia y pertinencia de la Misión con la naturaleza, tradición objetivos y logros institucionales

La Universidad Tecnológica de Pereira tiene una Misión aprobada bajo el Acuerdo 03 de 2018, del Consejo Superior. Esta Misión se formuló entre los años 2015 y 2018, en el marco de la construcción del Proyecto Educativo Institucional.

Misión: Somos una universidad estatal de carácter público, vinculada a la sociedad, que conserva el legado material e inmaterial y ejerce sus propósitos de formación integral en los distintos niveles de la Educación Superior, investigación, extensión, innovación y proyección social; con principios y valores apropiados por la comunidad universitaria en el ejercicio de su autonomía.

Una comunidad universitaria comprometida con la formación humana y académica de ciudadanos con pensamiento crítico y capacidad de participar en el fortalecimiento de la democracia; con una mirada

interdisciplinar para la comprensión y búsqueda de soluciones a problemas de la sociedad; fundamentada en el conocimiento de las ciencias, las disciplinas, las artes y los saberes.

Vinculada a redes y comunidades académicas locales y globales, mediante procesos de investigación que crean, transforman, transfieren, contextualizan, aplican, gestionan, innovan e intercambian conocimiento, para contribuir al desarrollo económico y social de manera sostenible.

Naturaleza y tradición: la Universidad Tecnológica de Pereira es una entidad oficial del orden nacional, creada según la Ley 41 del 15 de diciembre de 1958, emanada del Congreso de la República, siendo su gestor y primer rector, el Doctor Jorge Roa Martínez.

Objetivos: el Plan de Desarrollo Institucional (2009-2019) de la Universidad Tecnológica de Pereira, se fundamenta en 7 objetivos institucionales, los cuales son:

*Desarrollo Institucional
*Cobertura con Calidad
*Investigación, Innovación y Extensión
*Bienestar Institucional
*Internacionalización
*Impacto Regional
*Alianzas Estratégicas

Logros:

*El Programa de Acompañamiento Integral - PAI y su contribución a la disminución de la deserción, el logro de la permanencia y el egreso exitoso, el fortalecimiento y consolidación de nueva infraestructura física y tecnológica como soporte a los procesos de docencia, investigación y extensión.

*El proceso de construcción colectiva del Proyecto Educativo Institucional PEI, el acompañamiento institucional para el logro de la acreditación nacional e internacional de programas académicos.

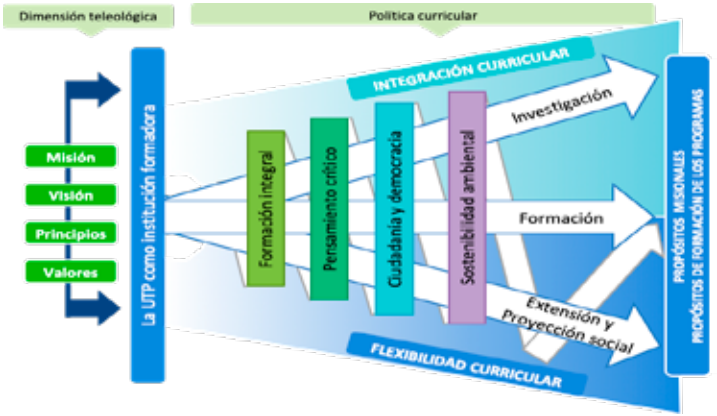
*La relación con el contexto, a través del acompañamiento a proyectos de alto impacto para el departamento y

el soporte a procesos de política pública, la gestión de recursos para el fortalecimiento de la Universidad, entre otros.

Los resultados anteriores se reflejan en el cumplimiento respecto a los retos planteados en el Plan de Desarrollo Institucional, en sus tres niveles de gestión en la vigencia 2009-2019 (ver resultados PDI), lo que ha permitido el posicionamiento de la institución a nivel local, regional y nacional, mostrando avances significativos en sus propósitos misionales, a pesar del complejo panorama que atraviesa el Sistema Público de Educación Superior.

Lo anterior, permitió la adopción de la nueva Misión y Visión bajo el Acuerdo 03, como se señala, y seguidamente el Proyecto Educativo Institucional, bajo el Acuerdo 04 de 2018 del Consejo Superior; caracterizado por tener una dimensión teleológica que incluye una Misión coherente y pertinente con su naturaleza, tradición, objetivos y logros; validada por todos los estamentos de la Universidad, enmarcada en una Visión al 2028, que dimensiona los retos que debe enfrentar para constituirse en una universidad del siglo XXI.

Ilustración 39. Integración de la dimensión teleológica con los lineamientos curriculares.



Fuente: Proyecto Educativo Institucional UTP – 2017.

B. Coherencia y pertinencia de la Misión en relación con el entorno social, cultural, ambiental y productivo

Este ejercicio fue desarrollado de manera colectiva entre los diferentes actores de la comunidad académica, en espacios deliberativos y orientados hacia la sana reflexión, y permitieron identificar y caracterizar la interrelación entre los tres propósitos misionales y sus funciones de

apoyo, acorde a la historia y tradición, estableciendo una misión en la que se tuvieron en cuenta las expectativas y necesidades de la comunidad académica, los hitos y hechos que marcaron la vida universitaria y los referentes teóricos que proyectan la universidad del futuro.

Tabla 39. Tabla de coherencia postulados de la Misión Institucional UTP en relación con el entorno social, cultural y ambiental.

Entorno social	Cultural	Ambiental
La importancia del entorno social para la universidad se ve reflejado en dos de los 7 objetivos del PDI, como lo son: Impacto regional y Alianzas estratégicas. Dentro de Impacto Regional con la participación en política pública, en agenda ambiental, en paisaje cultural cafetero, en lineamientos estratégicos de desarrollo de territorio que sean reflejados en las actualizaciones de los planes de ordenamiento territorial. Por otra parte, Alianzas estratégicas, busca el relacionamiento con actores sociales diferentes y complementarios, del orden nacional o internacional, con aportes particulares concretos para el establecimiento de intercambios, en el marco misional. Hoy la UTP cuenta con un importante reconocimiento a nivel nacional reflejado en diferentes Rankings, y en la representación que ha asumido ante diferentes instancias como son el SUE, ASCUN, CNA, Consejo Nacional Ambiental, y el OCAD de Ciencia y Tecnología, entre otros. Se destaca que, durante el año 2018, la UTP recibe el premio ANDESCO, como "La Mejor Organización Académica, cumpliendo a cabalidad con todos los ítems a calificar, demostrando equilibrio entre lo económico, lo social y lo ambiental"	La Universidad Tecnológica de Pereira con el propósito de aportar al desarrollo cultural, ha establecido estrategias transversales para el cumplimiento del mismo, involucrando algunos objetivos del PDI, como lo son: el Objetivo de Bienestar, donde se tienen estratégicas orientadas a la formación, participación y desarrollo cultural. Complementario a ello, el objetivo de Internacionalización busca promover la relación intercultural con comunidades externas, donde el intercambio cultural se da en doble vía, y en el Objetivo de Investigación, Innovación y Extensión, se ha establecido una oferta pertinente para la apropiación de la cultura desde sus diferentes expresiones. Así mismo, a través de la facultad de Bellas Artes y Humanidades, se tiene un plan de gestión llamado DODECAEDRO que busca interrelacionar la Cultura, generando investigación y extensión entre los programes de la misma facultad.	La Universidad Tecnológica de Pereira consciente de la importancia de promover una cultura y conciencia sobre los temas ambientales, ha establecido la sostenibilidad ambiental como uno de sus pilares de formación institucional, enmarcado en el Proyecto Educativo Institucional, que busca la formación de profesionales con cultura ambiental ética y responsable, con capacidad para comprender las problemáticas ambientales actuales y la relación sociedad - naturaleza, así como incorporar criterios ambientales, éticos en la vida profesional y cotidiana Para lograr lo anterior, la institución cuenta con un Jardín Botánico, el cual vela por la conservación e investigación, educación ambiental y cultural, realiza manejo de jardinería y mantenimiento arbóreo, colección de flora y fauna. Complementario a lo anterior, el campus en total está constituido por 50,5 hectáreas, de las cuales 29,4 de ellas son bosques en conservación (y de estas 12,7 son Jardín Botánico); esto representa que el 58,2% del área de la universidad sean bosques.

Fuente: Oficina de Planeación.

C. Coherencia y pertinencia de la Misión con los procesos académicos y administrativos

La coherencia y pertinencia de la Misión, demuestran que la Universidad Tecnológica de Pereira contribuye transversalmente a la transformación y desarrollo del territorio, mediante una oferta académica pertinente, una amplia oferta cultural, una agenda comprometida con la sostenibilidad ambiental, una apuesta por la investigación en contexto, aportando al entorno social y productivo.

Tabla 40. Tabla de coherencia postulados de la Misión Institucional UTP en relación con los procesos Académicos, administrativos y productivos.

Administración	Académico	Productivo
La universidad Tecnológica de Pereira siendo una Institución de Educación Superior, responde a los principios de la Administración moderna teniendo en cuenta su nivel de gestión y sus principios filosóficos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional, materializados a través del Plan de Desarrollo Institucional, siendo consecuente con su quehacer. A través del Objetivo Desarrollo Institucional se busca desarrollar procesos, políticas, y proyectos encaminados a la construcción de una institución moderna que sustente el desarrollo administrativo, consolidando así el direccionamiento estratégico desde la eficiencia administrativa, focalizando su accionar desde la gestión.	Desde los postulados de la misión, la universidad se auto reconoce como una institución formadora, que integra la investigación y la extensión en sus procesos académicos, evidenciándose en el objetivo de Cobertura con Calidad, el cual busca el acceso a programas de calidad en pregrado y postgrado de acuerdo a la capacidad instalada con currículos universales, flexibles y pertinentes, cuya formación sea integral, ética y humana; mediante la administración de los procesos académicos de docentes y estudiantiles.	Desde los objetivos del PDI, también se contribuye al sector productivo, buscando la apropiación social del conocimiento, mediante la investigación aplicada al sector real y su área de influencia. A través del objetivo institucional de Alianzas Estratégicas, la universidad centra sus esfuerzos en la gestión de oportunidades y el entorno para afianzar relaciones y fortalecer los componentes técnicos, humanos, financieros, académicos, logísticos, científicos e investigativos. La Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con el Centro de Innovación y Desarrollo Tecnológico (CIDT) que busca contribuir a la apuesta por una sociedad y economía del conocimiento con equidad, justicia e inclusión social, complementario a ello, percibe ingreso fruto de transferencia de conocimiento de la operación comercial que realiza mediante estrategias como la relación empresa-estado, actividades de educación continua, asesorías y consultorías externas, servicios de laboratorios, vinculación de estudiantes a prácticas universitarias, registro de software, patentes y contratos de transferencia.

Fuente: Oficina de Planeación.

La institución confirma su impacto y relevancia social, mediante los resultados del estudio de percepción ciudadana, donde el 82,7% de las personas encuestadas afirman conocer la Universidad Tecnológica de Pereira. Además, el

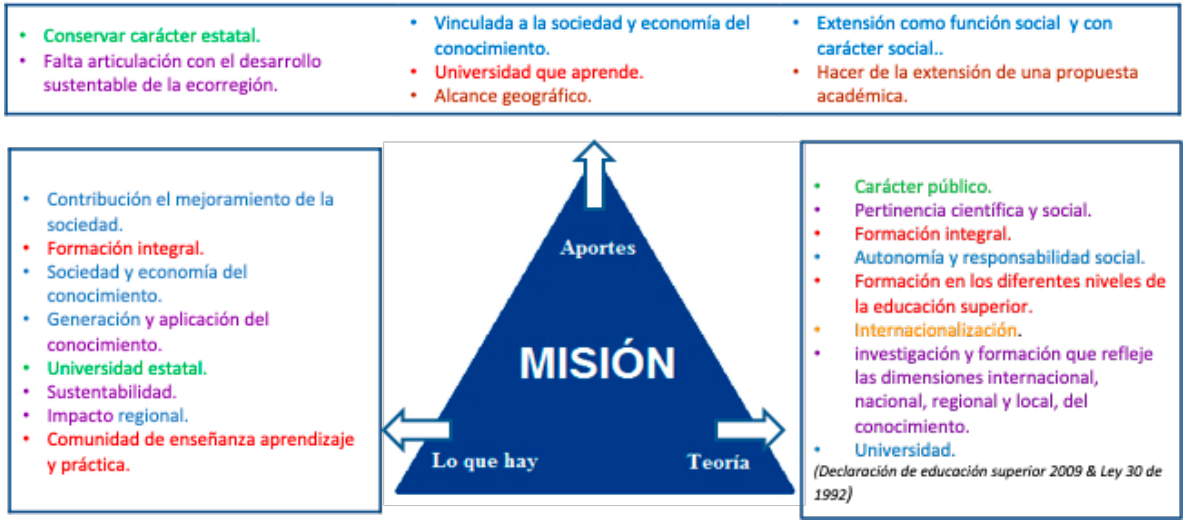
reconocimiento que tienen de la institución en el contexto regional respalda la razón de ser establecida en su Misión, lo cual es validado en la percepción favorable del 94,9% de la iniciativa ciudadana de "Pereira Cómo Vamos", que mide la incidencia de políticas públicas en favor de la calidad de vida para la construcción de capital social en la región, en el año 2018.

D. Coherencia y pertinencia de la Misión con los principios constitucionales y los objetivos de la Educación Superior

Los postulados de la Misión expresan como propósito de la institución la formación integral, la investigación, extensión, innovación y proyección social, comprometida con la formación humana y académica de ciudadanos con pensamiento crítico; que permiten el diálogo entre los actores y el apoyo a la transformación del quehacer académico y administrativo.

La Misión de la UTP establece el carácter público de la institución, reconociendo su autonomía, lo que ello significa y las implicaciones que se derivan de la función social que le fue delegada. Aquí se establece que el PEI, que contiene la Misión y Visión de la Institución, es la carta de navegación definida conjuntamente entre los diversos actores para la Universidad, materializando la coherencia y pertinencia de su accionar, proyectándose a la visión establecida y a la Universidad del futuro.

Ilustración 40. Análisis de los claustros universitarios 2017.



Fuente: Equipo del Proyecto Educativo Institucional.

E. Incorporación de la calidad del servicio público de la Educación Superior a los propósitos institucionales

La Misión de la UTP conserva la esencia de lo público como uno de sus fundamentos principales. Esta realidad, se reconoce en la institución, que orienta sus acciones desde y hacia lo público. La activa participación de la Universidad Tecnológica de Pereira en la agenda pública del territorio, incluyendo ámbitos nacionales, ha permitido incidir en las políticas públicas y en los espacios necesarios para acompañar ejercicios de planificación y articulación de capacidades en pro del desarrollo de los territorios.

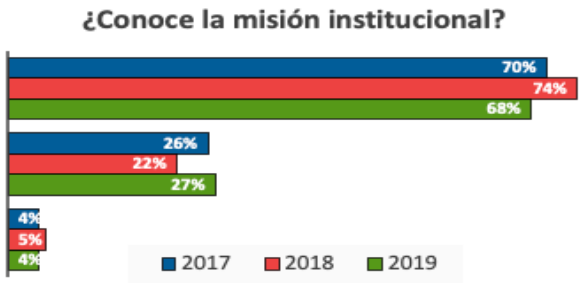
La Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con la reacreditación Institucional de Alta Calidad, emitida por el Ministerio de Educación Nacional, desde el 21 de mayo de 2013, otorgada por un periodo de ocho (8) años; certificación de Gestión de Calidad ISO 9001-2015, certificación que aplica para todos los procesos administrativos de la institución, incluyendo también los de las facultades y los programas; y cumple con la norma ISO 27001-2013 de seguridad de la información. La Institución posee una Oficina de Calidad, que se encarga de administrar, implementar, asesorar y acompañar los procesos del Sistema de Gestión de Calidad de la institución bajo los requisitos establecidos por las normas ISO 9001 y NTC GP 1000.

F. Coherencia entre la naturaleza de la institución, lo que dice ser a través de su Misión, la información que suministra y la imagen que da a la sociedad

Como Institución pública de Orden Nacional, el compromiso con el desarrollo y la generación de oportunidades sociales para la transformación representa para la Universidad la esencia de su génesis, siendo reconocida en el ámbito local, regional, nacional e internacional, por sus contribuciones al desarrollo del territorio. Los diferentes ejercicios que permiten reconocer a la Universidad como un agente transformador, se constituyen en los principales elementos de validación del papel que ha asumido la institución.

En términos de apropiación y conocimiento de la Misión institucional, se le preguntó a la comunidad universitaria ¿conoce la Misión institucional?, para el 2019, por encima del 68% de la comunidad tiene claridad sobre lo expresado en el enunciado de la Misión, mientras que 27% no la conoce y el 4% no responde.

Gráfica 46. Resultados conocimiento de la misión institucional.

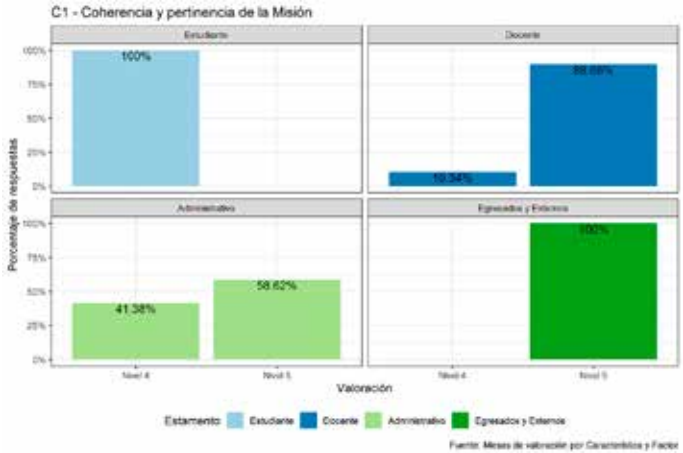


Fuente: Medición de satisfacción del usuario UTP 2019.

Juicio de cumplimiento de la característica:

Se puede afirmar que la Institución tiene una Misión claramente formulada; ésta es completamente coherente y pertinente con el medio social y cultural, y se corresponde con la definición institucional, con su tradición y es de dominio público. Dicha Misión se expresa con claridad en los objetivos, en procesos académicos y administrativos y en los logros institucionales. En ella se hace ampliamente explícito el compromiso institucional con la calidad, con los principios constitucionales y con los principios y objetivos establecidos por la ley para la Educación Superior.

Gráfica 47. Resultados Característica 1.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 5	Se cumple plenamente
Egresados y externos	Nivel 5	Se cumple plenamente
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente

5.1.2 Característica 2. Orientaciones y estrategias del Proyecto Educativo Institucional

Para la Universidad Tecnológica de Pereira, el Proyecto Educativo Institucional, como carta de navegación, se ha convertido en el referente principal para sus procesos de planificación. Así mismo, ha establecido los lineamientos para el desarrollo de la política académica de la Universidad. Este ejercicio sirvió como sustento para la formulación del nuevo Plan de Desarrollo Institucional, teniendo en cuenta insumos como la visión, que sirvieron para definir las temáticas de discusión. Igualmente, el PEI se ha constituido en el eje de la puesta en marcha de la política de renovación curricular.

A. Orientaciones y estrategias del PEI para la planeación, organización, la toma de decisiones, la administración, evaluación y autorregulación de la docencia, investigación y extensión o proyección social, así como del bienestar, la internacionalización y los recursos físicos y financieros

El PEI se constituye en uno de los principales insumos para la institución, respecto a la toma de decisiones, y es el faro que orienta el desarrollo institucional, la investigación, la docencia, la extensión y la proyección social. Hacer realidad esta propuesta en la formación de los profesionales tecnológicos es compromiso de todos los miembros de la comunidad universitaria. En ese sentido, el PEI se constituye en la carta de navegación académica para el cumplimiento de la plataforma filosófica enunciada en la Misión, Visión, Valores y Principios Institucionales. Asimismo, se demuestra el compromiso con la consolidación de la identidad y la cultura de la participación, la autorregulación y la construcción de excelencia al servicio de la sociedad.

Como lo muestra el esquema del Proyecto Educativo Institucional, (Ilustración No. 2), la dimensión teleológica que abordan y establecen la Misión, Visión, Principios y Valores, se constituye en los elementos que marcan el rumbo de las decisiones institucionales en torno a las políticas académicas. Asimismo, se identifica claramente el compromiso con la formación profesional integral basada en una formación humana, para el pensamiento crítico, una formación ciudadana y democrática y el compromiso con la sostenibilidad ambiental que deben marcar la esencia de todos los que pertenecen a la comunidad UTP.

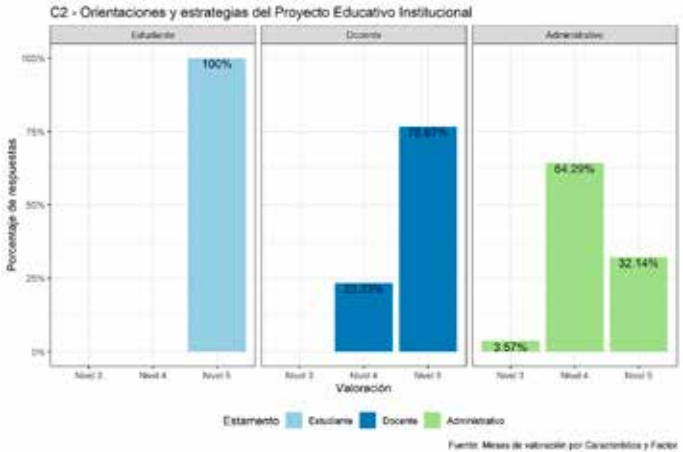
De la misma forma, se identifica la política académica curricular que ha definido la institución, involucrando unas pedagogías universitarias de vanguardia, apostando por unas metodologías interactivas, dialógicas y críticas; acompañadas de un currículo pertinente, integrado y flexible que promueva el desarrollo de los aprendizajes, teniendo en cuenta las interacciones que se deben dar entre la docencia, la investigación, la extensión y la proyección social, el Bienestar Universitario y la internacionalización de los currículos.

La apuesta institucional del PEI, da cuenta de la construcción y consolidación de una cultura de la participación y la reflexión en la comunidad universitaria, para buscar coherencia con los Proyectos Educativos de los Programas (PEP), que hagan de la institución una Universidad de excelencia en la formación de los ciudadanos y los profesionales del siglo XXI, en un permanente diálogo con el Plan de Desarrollo Institucional, aprobado el 6 de noviembre de 2019, que operacionaliza el PEI para el periodo 2020-2028, a través de los pilares definidos y los diferentes programas establecidos como apuestas estratégicas.

Juicio de cumplimiento de la característica:

El PEI de la institución orienta completamente la planeación, la administración, la evaluación y la autorregulación de las funciones sustantivas y la manera como éstas se articulan, y sirve como referencia fundamental en los procesos de toma de decisiones en materia de docencia, investigación, extensión, proyección social, bienestar institucional y recursos físicos y financieros.

Gráfica 48. Resultados Característica 2.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 5	Se cumple plenamente
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente

5.1.3 Característica 3. Formación integral y construcción de la comunidad académica en el Proyecto Educativo Institucional

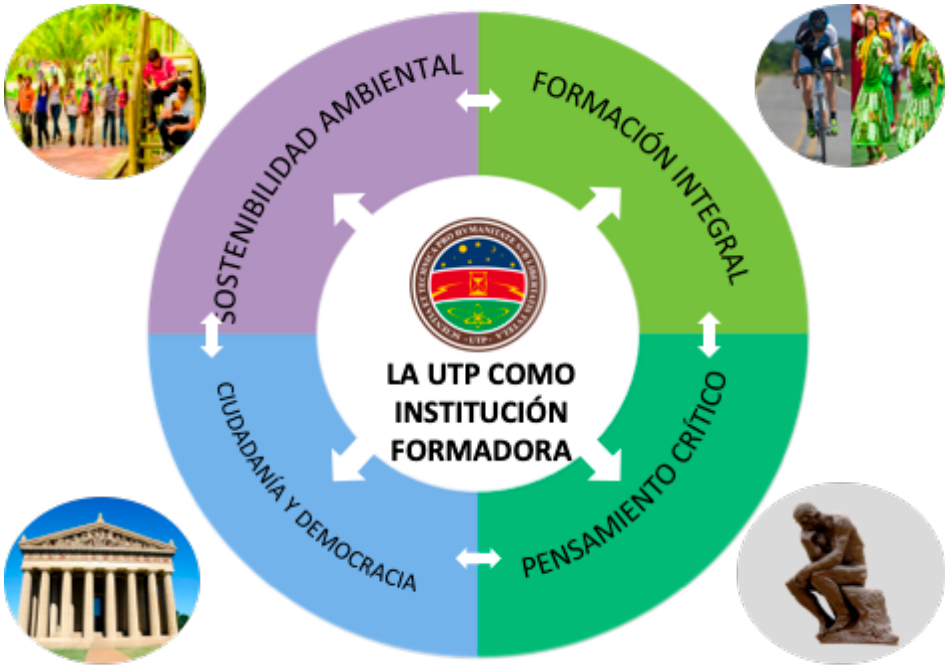
La formación integral es una insignia del Proyecto Educativo Institucional. Permite la formación de ciudadanos comprometidos y capaces de transformar positivamente el contexto social y productivo. El PEI de la UTP asume, dentro de identidad institucional, un compromiso con la formación integral como proceso consciente e intencional que promueve la interrelación de las múltiples dimensiones del ser humano como persona y miembro del colectivo social.

A. Orientaciones y estrategias del PEI para el fomento de la formación integral de los estudiantes

La formación profesional integral en la Universidad, se constituye como el principal elemento del PEI, dentro de las orientaciones para la renovación curricular de los programas de la UTP. Este ejercicio establece que la formación profesional integral que busca brindar la

UTP no constituye cátedras, ni contenidos curriculares específicos, sino que forma parte de la vida académica de todos los programas y actividades institucionales, e implica prácticas educativas para la formación del pensamiento crítico, educación para la ciudadanía y la democracia, y el compromiso con la sostenibilidad ambiental, proporcionando a los estudiantes experiencias y ambientes educativos interactivos, dialógicos y contextuales.

Ilustración 41. Cultura académica de la participación, la autorreflexión, la autoevaluación y la autorregulación.



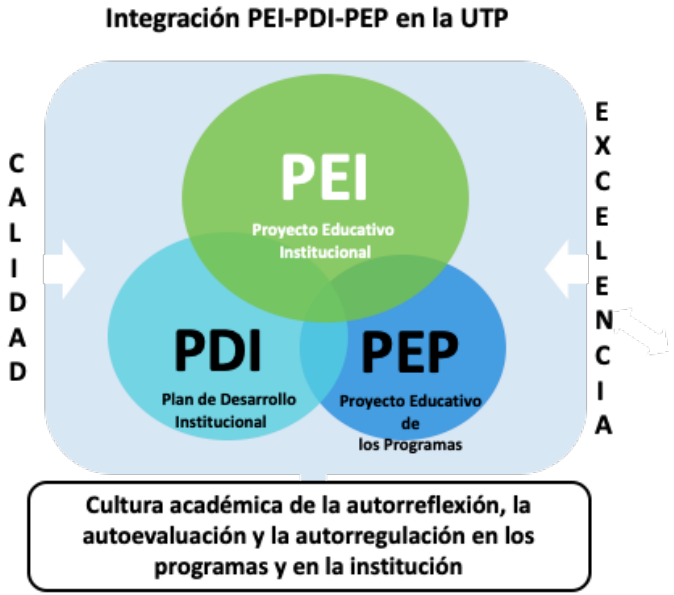
Fuente: Proyecto Educativo Institucional. Vicerrectoría Académica 2018.

B. Estrategias del PEI para el fortalecimiento de la comunidad académica en un ambiente institucional adecuado

El PEI, igualmente, promueve el desarrollo de la comunidad académica, mediante la reflexión y la participación. Como carta de navegación académica institucional, se materializa en el Plan de Desarrollo y en los diálogos con las facultades para la formulación e implementación de los Proyectos Educativos de Programa - PEP.

Dentro de los retos establecidos por el PEI, la cultura de la reflexión y la participación académica institucional busca generar espacios para el aprendizaje, que promuevan diálogos y debates que aporten a la producción intelectual y a la formación humana y profesional. El PEI, como estrategia definida e intencionada por la institución para avanzar en la construcción del PDI, permite establecer un rumbo coherente con las propuestas definidas en la política académica curricular.

Ilustración 42. Integración de los PEI – PDI - PEP en la UTP.



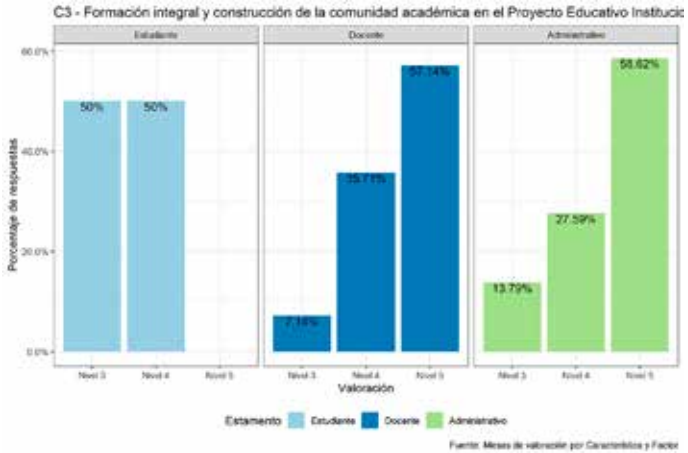
Fuente: Proyecto Educativo Institucional 2018.

El reto, es hacer del PEI un lineamiento orientador de la reflexión y construcción permanente con la participación de la comunidad, permitiendo la interrelación del PEI con el Plan de Desarrollo (PDI) y los Proyectos Educativos de los Programas, que promueva la cultura académica de la autorreflexión, la autoevaluación y la autorregulación en los programas y en la institución. Actualmente, la Universidad viene trabajando en estos procesos, garantizando la participación y el diálogo para la construcción de ambientes adecuados para el desarrollo de la academia, mediante los procesos de renovación curricular de los programas académicos.

Juicio de cumplimiento de la característica:

En el PEI se evidencia plenamente como principio orientador la formación integral, explicitando la concepción de esta para la Universidad, así como estrategias y acciones para lograrla. La búsqueda de la formación integral responde a la concepción de la Universidad como un proyecto cultural, cuyo objetivo último es la formación del estudiante.

Gráfica 49. Resultados Característica 3



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 5	Se cumple plenamente
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente

5,2 Factor 2. Estudiantes

La Universidad cuenta con un reglamento estudiantil acorde a la institución, completamente claro para los estudiantes, realiza una aplicación transparente en la que se definen los derechos y deberes, el régimen disciplinario, los derechos participativos en organismos de decisión y los diferentes aspectos de ingreso, permanencia, promoción, transferencia y pautas claramente definidas para adelantar su proceso de grado. Igualmente, se destaca el completo soporte que brindan los sistemas de información académica para la toma de decisiones a nivel institucional en la implementación de estrategias de acompañamiento integral y la mitigación de riesgos de deserción.

Con respecto a estímulos, la Universidad otorga un número alto de becas para estudiantes con alto rendimiento académico, así como también oferta monitorías para personas de bajos recursos, el requisito para poder optar a una de ellas es mantener un buen rendimiento académico durante el periodo de su monitoría, se evidencia una completa divulgación de cada uno de estos aspectos por parte de la Universidad.

Gráfica 50. Resultados Factor 2.

Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente
Egresados y externos	Nivel 5	Se cumple plenamente

Fortalezas y oportunidades de mejora del Factor 2

Se reconoce como una institución comprometida con el desarrollo integral de sus estudiantes, acompañándolos en sus diferentes procesos y necesidades de manera que pueda garantizar las mejores condiciones para el aprendizaje.

La institución ha establecido una serie de normas que buscan promover una relación adecuada entre toda la comunidad, de manera que se tengan definidos los deberes y los derechos de los estudiantes, para ello se tiene el Reglamento estudiantil.

Si bien la institución cuenta con un Reglamento estudiantil que dispone los deberes y los derechos de los estudiantes, se ha identificado la necesidad de promover espacios para su actualización de forma participativa; igualmente, es necesario establecer estrategias que permitan socializar y dar a conocer el Reglamento estudiantil con toda la comunidad.

Así mismo, es importante resaltar el número creciente de apoyos para los estudiantes, destacando el esfuerzo institucional que orienta la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, que ha establecido estrategias para fortalecer la inclusión, la calidad de vida y el bienestar para toda la comunidad estudiantil.

No obstante, dentro del proceso de autoevaluación se identifica que los programas y apoyos a los estudiantes son insuficientes, por lo que se deben fortalecer los programas de acompañamiento integral e inclusión con enfoque diferencial para la calidad de vida y el bienestar institucional.

Igualmente, se ha identificado la necesidad de fortalecer la formación integral, el desarrollo social e intercultural y el acompañamiento integral a la comunidad universitaria.

5.2.1 Característica 4. Deberes y derechos de los estudiantes

El Reglamento estudiantil establece claramente los deberes y derechos, así como las disposiciones del

régimen disciplinario, que le permitan a los estudiantes un tránsito armonioso por la Universidad, en las mejores condiciones y acorde a unas reglas previamente definidas y que, a su vez, promueva la participación ciudadana y democrática.

Con el fin de realizar una evaluación sistemática a las dinámicas institucionales, la Universidad está trabajando en la reforma al Reglamento estudiantil, alrededor del análisis de todas las modificaciones hechas a través de los años; en dicho proceso se han analizado los temas pendientes por concretar en donde se ha tenido en cuenta lo que demanda la población tanto estudiantil, como de docentes y otros estamentos. Para el proceso de reforma estudiantil se tiene conformada una comisión concertadora, la cual se encarga de valorar las modificaciones al Reglamento estudiantil.

La institución, desde los mismos procesos de admisión, contempla la aplicación del Reglamento estudiantil.[38].

A. Apreciación de los estudiantes acerca de la adecuada aplicación de las disposiciones del Estatuto Estudiantil

La Universidad aplica diferentes instrumentos de medición para identificar la percepción de los estudiantes, la primera de ellas es la Encuesta de Satisfacción de los Usuarios, adelantada por el Sistema Integral de Gestión desde el año 2017, según este instrumento el 56% de los estudiantes de pregrado y posgrado en 2019, en las diferentes encuestas, afirma reconocer el Reglamento estudiantil, aumentando esta percepción frente al año 2017, en el cual esta cifra era del 48%. De la misma forma, el 52% de los estudiantes consideran que las decisiones de los Consejos se ajustan a lo estipulado por el Reglamento estudiantil[39].

El segundo instrumento, son las encuestas de percepción aplicadas por la Vicerrectoría Académica en los procesos de autoevaluación de los programas académicos, en este caso los resultados permiten concluir que el Reglamento estudiantil se aplica transparentemente de acuerdo al

38 Ver: https://www.utp.edu.co/secretaria/reglamentoestudiantil/

39 Soporte: Encuesta de Satisfacción de los Usuarios 2019.

régimen disciplinario y las normas establecidas por la institución; la proporción de estudiantes que considera una valoración positiva es del 63,63%. Por otra parte, la proporción de estudiantes que considera el reglamento apropiado a la dinámica y contexto actual de la Universidad tiene una valoración positiva del 66,76%[40].

B. Aplicación de criterios para el ingreso y permanencia en la institución

La transparencia en cuanto a los criterios de ingreso permite la aplicación adecuada de la normatividad dispuesta para tal fin, y se encuentran regulados en el Reglamento estudiantil.

En el Capítulo III del Reglamento Estudiantil se describe la ADMISIÓN, específicamente en el artículo 8. ° "Además de las pruebas de Estado el Consejo Académico podrá determinar las pruebas de admisión que deberán resolver los aspirantes a ingresar, inscritos en la forma prevista en este Reglamento y su ponderación", de acuerdo a las características de los programas que así lo requieran.

La aplicación de los mecanismos para el ingreso y permanencia en la institución permite evidenciar la transparencia en los procesos de selección y permanencia en la institución. La Universidad tiene cifras que respaldan el ingreso transparente y acorde a los criterios establecidos por el reglamento.

Como soporte a las evaluaciones permanentes sobre las normas estudiantiles, se tiene el apoyo del área de Admisiones, Registro y Control, que tiene como propósito velar por que los procesos de admisión, matrícula y graduaciones se desarrollen dentro de las normas internas y externas en aras de ser un soporte oportuno y confiable en la toma de decisiones de la alta dirección y demás procesos académicos y administrativos que lo ameriten.

Adicionalmente, el título 2 del Reglamento estudiantil, en el Capítulo III, estipula cuándo un estudiante puede quedar en periodo de PRUEBA o FUERA del programa académico y las disposiciones frente al mismo.

40 Ver encuestas de apreciación de estudiantes.

De acuerdo con el Reglamento estudiantil, se tienen definidos los siguientes aspectos relacionados a la inscripción, admisión y matrícula:

En el TÍTULO II, se presentan las condiciones referidas a los estudiantes de pregrado, mencionando:

- Capítulo I - DE LOS ASPIRANTES
- Capítulo II - DE LAS INSCRIPCIONES
- Capítulo III - DE LA ADMISIÓN
- Capítulo IV - DE LA MATRÍCULA ACADÉMICA
- Capítulo V - DE LA MATRÍCULA FINANCIERA
-
- En el TÍTULO III, habla de los estudiantes de posgrado:
- Capítulo I - DE LA INSCRIPCIÓN DE ASPIRANTES
- Capítulo II - DE LOS MECANISMOS DE SELECCIÓN Y ADMISIÓN DE LOS ASPIRANTES
- Capítulo III - DE LA MATRÍCULA

Por medio del Acuerdo número 11 de 2015 del Consejo Académico, se establece y reglamenta el Sistema Institucional de Acompañamiento Académico, que involucra a la Vicerrectoría Académica, dirección del programa, docentes y monitores académicos para desplegar las estrategias que impacten positivamente la permanencia estudiantil en términos académicos.

Además, desde el Plan de Desarrollo Institucional 2009-2019, se contó con el proyecto Egreso exitoso, el cual tenía como objetivo caracterizar el perfil de ingreso del estudiante e identificar debilidades académicas y sus competencias, con el fin de definir estrategias que conllevaran al fortalecimiento de estas. Entre las estrategias se contó con el proyecto: Programa de acompañamiento académico enfocado a fortalecer las competencias transversales y el logro académico de los estudiantes.

Por otra parte, se cuenta con el Programa de Acompañamiento Integral, liderado por la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, que tiene como objetivo acompañar al estudiante desde el ingreso, procurando el egreso exitoso a través de diferentes líneas de atención. Esta información se detalla más adelante.

C. Aplicación adecuada de los criterios para promoción, transferencia y grado

En cuanto a la aplicación adecuada de los criterios para promoción, transferencia y grado, todos los programas cuentan con un Plan de estudios, que se regula por Créditos Académicos, que permite la promoción dentro de la malla curricular, de acuerdo al cumplimiento y aprobación de las asignaturas respectivas.

De acuerdo al Reglamento estudiantil, en lo referido a las transferencias, se encuentra reglamentado en los siguientes artículos:

ARTÍCULO 23o.: Las transferencias externas para programas de ciclos propedéuticos en el nivel técnico y tecnológico podrán tramitarse homologando los estudios parciales de los aspirantes del SENA y demás instituciones públicas y privadas que estén legalmente autorizadas para ofrecer estos niveles de formación.

ARTÍCULO 24o.: Para efectos de admisión de transferentes externos, el Consejo de Facultad tendrá en cuenta los siguientes criterios:

- Que el aspirante haya obtenido en el examen de Estado un puntaje no inferior a aquel con el que ingresó el último aspirante admitido en el respectivo semestre y programa en la circunscripción nacional.
- Afinidad del programa de procedencia con el programa solicitado.
- Las asignaturas acreditadas no deben superar el setenta por ciento (70%) del total de créditos del programa de la Universidad Tecnológica de Pereira.
- Los antecedentes académicos.
- La disponibilidad de cupos.

ARTÍCULO 25o.: Las transferencias de estudiantes de Tecnología a Ingenierías o Programas afines de nivel profesional se permitirá siempre que el aspirante cumpla la exigencia del número 1 del artículo anterior o cuando haya terminado el programa académico y se llenen los requisitos de ley.

Los estudiantes de Ingeniería podrán solicitar transferencia interna a programas de Tecnologías.

ARTÍCULO 26o.: Transcurridos quince (15) días a partir de la presentación de la solicitud de transferencia, si el Consejo de Facultad no hubiere comunicado una decisión, se entenderá que la solicitud fue negada.

ARTÍCULO 28o.: Quienes ingresen por primera vez a la Universidad deberán presentar, antes de matricularse, los siguientes documentos:

- Uno cualquiera de los siguientes documentos: acta de grado, fotocopia del diploma de bachiller o una certificación de que el acta de grado se encuentra en trámite.
- Certificado de afiliación a una empresa prestadora del sistema de salud o en su defecto certificado expedido por el Servicio Médico-odontológico de la Universidad.
- Original del registro civil de nacimiento.
- Fotocopia auténtica del documento de identificación.
- Dos (2) fotografías tamaño cédula.
- Recibos de pago de derechos de matrícula y complementarios.

ARTÍCULO 53o.: Con base en la liquidación que se hace al ingresar el estudiante a la Universidad se efectuarán las demás liquidaciones de matrícula a que hubiere lugar, durante el mismo programa académico o si se efectúan transferencias internas, siempre y cuando los estudios se realicen en forma continuada o con una interrupción máxima de un (1) semestre distinto al matriculado por última vez.

ARTÍCULO 59o.: Los derechos de inscripción y transferencia, la cuota de servicios y otros derechos no serán susceptibles de devolución.

En cuanto a la evaluación, se tienen definidos los procedimientos respecto a la promoción de los estudiantes en el Reglamento estudiantil, y se encuentran especificados en los Artículos 66, 67, 72, 74, 78, 79, 80, 81, 84, 101, 112, 113, 115, 150, 179, 180, entre otros[41].

41 Se tiene un anexo relacionado con la normativa que define la promoción y evaluación en el Reglamento estudiantil, en los soportes del Factor 2.

En cuanto a la reglamentación sobre el grado, el TÍTULO II del Reglamento estudiantil, establece los requisitos en el Capítulo XIII - DE LOS GRADOS.

Lo anterior es aplicado acorde a lo dispuesto por la normativa institucional, teniendo en cuenta los controles que aplica la institución desde la Secretaría General, la Oficina de Control Interno y los diferentes órganos colegiados en donde se toman las decisiones. De igual forma es corroborado por las diferentes encuestas, en donde la apreciación de la comunidad académica valida el respeto que se tiene a nivel institucional por el cumplimiento de las diferentes normas establecidas.

D. Participación de los estudiantes en los organismos de decisión de la Universidad

En relación a la participación de los estudiantes en los organismos de decisión de la institución, la Universidad cuenta con las siguientes representaciones estudiantiles:

- Un (1) Representante de los Estudiantes ante el Consejo Superior Universitario, atendiendo lo establecido en el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 014 del 12 de octubre de 1999, Estatuto General, artículo 14 numeral f).
- Dos (2) Representantes de los Estudiantes ante el Consejo Académico, atendiendo lo establecido en el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 014 del 12 de octubre de 1999, Estatuto General, artículo 19 numeral g).
- Un (1) Representante de los Estudiantes ante cada uno de los Consejos de Facultad atendiendo lo establecido en el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 014 del 12 de octubre de 1999, Estatuto General, Artículo 28 numeral 7).
- Dos (2) Representantes de los Estudiantes ante cada uno de los Comités Curriculares atendiendo lo establecido en el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 13 del 21 de agosto de 1997 en su Artículo Tercero.
- Dos (2) Representantes de los Estudiantes ante el Comité Electoral atendiendo lo establecido en el Acuerdo de Consejo Superior Nro. 011 del 16 de marzo de 2001, Régimen Electoral, artículo séptimo.
- Un (1) Representante de los Estudiantes ante el Comité de Bienestar Universitario atendiendo lo

establecido en el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 17 del 13 de noviembre de 1996, artículo primero numeral 3.

- Un (1) Representante de los Estudiantes de posgrado que se encuentre vinculado en un grupo de investigación inscrito en la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión.

La Normativa y procedimientos para la elección de las representaciones estudiantiles en los organismos de decisión de la institución, se encuentran claramente definidos y reglamentados. Igualmente, la aplicación de los mecanismos determinados para la elección de representantes estudiantiles en los organismos de decisión es transparente y de disposición pública, y se soporta en sistemas de información especialmente diseñados para los procesos electorales.

En cuanto a la normativa, se tiene en el TÍTULO II, CAPÍTULO VII - DE LA REPRESENTACIÓN ESTUDIANTIL

ARTÍCULO 62o.: La Universidad reconoce a sus estudiantes el derecho de libertad de asociación y las demás garantías democráticas para la formación libre y responsable de sus órganos autónomos de decisión, no obstante, frente a la Universidad, ejercerán las siguientes representaciones estatutarias:

- Un (1) representante ante el Consejo Superior, elegido mediante votación universal y secreta, por los estudiantes con matrícula vigente, para un período de dos (2) años.
- Dos (2) representantes ante el Consejo Académico elegidos mediante votación universal y secreta, por los estudiantes con matrícula vigente, para un período de dos (2) años.
- Un (1) representante en el Comité de Bienestar elegido por votación universal y secreta, para un período de dos (2) años.
- Un (1) representante ante los Consejos de Facultad elegido por los estudiantes de la respectiva Facultad para un período de dos (2) años, mediante votación universal y secreta.
- Dos (2) representantes en cada Comité Curricular de programa, por un período de dos (2) años.

PARÁGRAFO 1: Las citaciones a elecciones se deberán hacer con, por lo menos, un mes de anticipación al vencimiento del período correspondiente.

ARTÍCULO 63o.: El Rector de la Universidad citará a la elección de representantes ante el Consejo Superior y Académico y el Decano para elección de representante ante el Consejo de Facultad y Comités Curriculares. El Rector reglamenta el procedimiento para realizar las elecciones.

ARTÍCULO 64o.: Los estudiantes elegidos ante los Consejos y Comités se posesionarán como tales ante el Secretario General. La Secretaría General llevará un libro de registro de los representantes estudiantiles.

E. Claridad y trasparencia en la aplicación de los mecanismos predeterminados para la elección de representantes estudiantiles en los organismos de decisión

En cuanto a los procedimientos, el Sistema Integral de Gestión cuenta con el procedimiento "112-SGR-02 - Procesos electorales institucionales" a cargo de la Secretaría General, que tiene como objetivo "Garantizar los procesos democráticos de la Universidad".

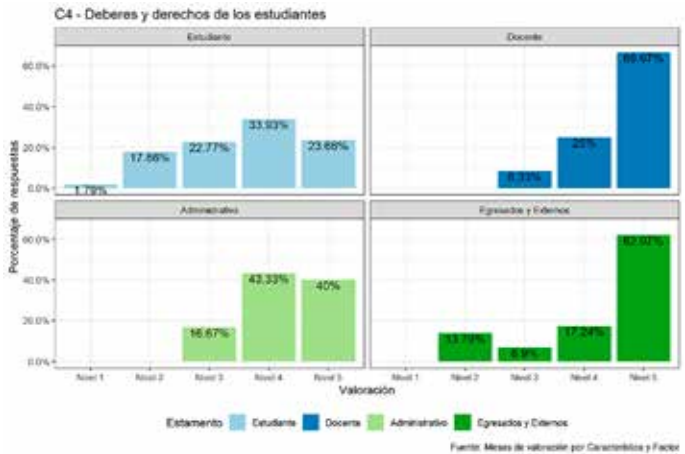
De acuerdo a la medición de Satisfacción del Usuario del 2019, en el componente referido a los procesos electorales, la comunidad señaló que el 81%, conoce los procesos electorales realizados por la Universidad, el 50% ha participado en estos procesos, y el 87% considera que son transparentes[42].

Juicio de cumplimiento de la característica:

La institución cuenta con un Reglamento estudiantil donde se definen completamente los derechos y deberes de los estudiantes, La Universidad aplica con transparencia y claridad las disposiciones establecidas en el reglamento estudiantil en el que se define, entre otros aspectos, el régimen disciplinario, participación en los órganos de dirección y los criterios académicos de ingreso, permanencia, promoción, transferencia, grado, distinciones e incentivos.

42 Ver resultados Medición de la Satisfacción del Usuario 2019.

Gráfica 51. Resultados Característica 4.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente
Egresados y externos	Nivel 5	Se cumple plenamente

5.2.2 Característica 5. Admisión y permanencia de estudiantes

A. Aplicación equitativa y transparente de los criterios para la admisión y permanencia de los estudiantes

Respecto a la aplicación equitativa de los criterios para la admisión y permanencia de los estudiantes, la Universidad aplica los procesos establecidos en el Reglamento Estudiantil, en el TÍTULO II establece, en el Capítulo II - DE LAS INSCRIPCIONES, Capítulo III - DE LA ADMISIÓN, Capítulo IV - DE LA MATRÍCULA ACADÉMICA.

Lo anterior, se evidencia en las decisiones que toma el Comité de Admisiones, en cuanto a la inscripción, admisión y matrícula, garantizando la aplicación equitativa y transparente de lo estipulado en el reglamento.

En el ARTÍCULO 22o. del Reglamento Estudiantil, se tiene definido que el Comité de Admisiones estará integrado por: el Vicerrector Académico, el Director del Centro de Registro y Control Académico y un Decano,

designado por el Consejo Académico y se encargarán de aplicar las normas de este capítulo, de dar aviso oportuno del resultado a los interesados y de fijar los listados de todos los aspirantes con sus respectivos puntajes.

Para la aplicación de esta normatividad, desde Admisiones, Registro y Control Académico se cuenta con tres procedimientos para la Admisión de aspirantes a programas académicos de pregrado:

- 125-ADM-01 - Promoción y divulgación de programas académicos.
- 125-ADM-02 - Inscripción de Aspirantes.
- 125-ADM-03 - Admisión de Aspirantes.

Dentro de los indicadores concebidos con el fin de hacer seguimiento al ingreso o permanencia de los estudiantes, los cuales aportan a la condición, se tiene el indicador estudiantes matriculados (Absorción de la educación media) y tiene como objetivo hacer seguimiento permanente del porcentaje de estudiantes que se gradúan de la educación media en el año anterior en Risaralda e ingresan a la UTP; es importante para la institución promover y facilitar el ingreso y permanencia de los estudiantes a través de un seguimiento constante a la población próxima a graduarse, y que quieran hacer parte de la Universidad.

La institución, con el fin de hacer seguimiento al ingreso o permanencia de los estudiantes, como lo establece el indicador de Absorción de la educación media, muestra que de cada 100 estudiantes que se gradúan de la educación media en Risaralda, 33,43 estudiantes ingresan a la universidad. (Datos con corte a 2018)

La matrícula total de pregrado de la Universidad está representada en su mayoría por los estratos I, II y III, con un 91% de participación. La mayor participación, sin embargo, corresponde al estrato II (45%), y la menor al estrato VI (1%).

El número de cupos general que se ofrece en cada semestre en la Universidad Tecnológica de Pereira se determina mediante resolución de Rectoría, previa consulta con los Decanos. El otorgamiento de los cupos en cada programa académico de pregrado se realiza por puntaje, comenzando desde el mayor, en forma descendente, de acuerdo con los resultados de las pruebas de estado

SABER 11/ICFES. Sin embargo, algunos programas académicos tienen consideraciones especiales para la admisión de estudiantes.

Para mayor información, consultar el Reglamento estudiantil en su Capítulo III DE LA ADMISIÓN.

La institución cuenta con registros estadísticos sobre los procesos de admisión de los últimos cinco años que demuestran coherencia con las normas y procesos establecidos. Para dar respuesta a este punto se puede ingresar al reporte con el siguiente icono en la página de estadísticas[43].

En este proceso de inscripción y admisión se tienen desagregados los diferentes tipos de inscripción y admisión que muestra las formas de ingreso a la

43 Ver: https://www.utp.edu.co/estadisticas-e-indicadores/:

Universidad tecnológica de Pereira. El siguiente cuadro presenta la relación Inscritos y primer curso:

Tabla 41. Relación Inscritos y primer curso.

Periodo académico	Número estudiantes Inscritos por Categoría de Inscripción				Número de estudiantes en Primer curso por Categoría de Inscripción			
	General	Régimen Especial	Resto Risaralda	Total Inscritos	General	Régimen Especial	Resto Risaralda	Total Primer curso
2020-1	4.725	252	253	**5.230**	2.145	174	194	**2.513**
2019-2	2.886	205	132	**3.223**	1.788	134	107	**2.029**
2019-1	5.492	251	274	**6.017**	2.199	155	199	**2.553**
2018-2	3.467	239	166	**3.872**	1.780	148	125	**2.053**
2018-1	6.555	293	254	**7.102**	2.233	146	161	**2.540**
2017-2	3.578	196	143	**3.917**	1.838	125	112	**2.075**
2017-1	6.851	291	307	**7.449**	2.237	149	195	**2.581**
2016-2	4.084	194	202	**4.480**	2.025	120	125	**2.270**
2016-1	6.925	249	233	**7.407**	2.587	136	135	**2.858**
2015-2	4.165	211	156	**4.532**	1.865	115	112	**2.092**
2015-1	5.984	249	213	**6.446**	2.174	102	135	**2.411**
2014-2	3.567	178	150	**3.895**	1.824	103	110	**2.037**
2014-1	3.795	185	218	**4.198**	1.829	81	155	**2.065**

Fuente: Oficina de Planeación.

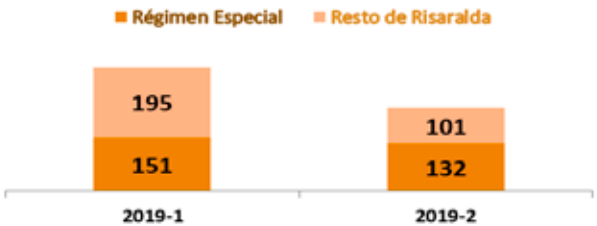
B. Estrategias que garanticen la integración de los estudiantes a la institución en consideración a su heterogeneidad social y cultural

La institución cuenta con procesos y normas para la admisión de estudiantes por mecanismos excepcionales relacionados con su condición étnica, estrato socioeconómico y condición física. La Universidad, en su Reglamento estudiantil Título II, Capítulo III de la ADMISIÓN, artículo 18, estipula por programa académico la reserva de cinco (5) cupos para asignarlos a las comunidades negras, reinsertados por procesos de paz, desplazados por la violencia, indígenas y deportistas de alto rendimiento; y doce (12) cupos para municipios apartados, exceptuando a Pereira y Dosquebradas. Las personas que deseen ingresar a los programas de formación en las condiciones de excepción deben realizar igualmente el proceso de inscripción y presentar las certificaciones correspondientes de la autoridad competente.

Por otra parte, dando respuesta a la admisión en relación con un enfoque diferencial e incluyente, la institución tiene otro proyecto que impacta el ingreso de los estudiantes: Gestión para el ingreso articulado, el cual tiene como objetivo implementar estrategias sobre el ingreso de los estudiantes de las instituciones de educación media a la UTP, con el fin de fortalecer las competencias suficientes en los estudiantes que permitan un desarrollo adecuado en su vida académica y, así mismo, la culminación de la misma de manera exitosa.

El proyecto establece dos planes operativos: Gestión para el ingreso articulado y Nivelación de competencias iniciales, en donde se planifican y desarrollan las Pruebas Clasificatorias para identificar perfiles de ingreso; se socializan los resultados, se valora los estudiantes en todas las pruebas y posteriormente se encaminan los estudiantes a la participación en el programa de acompañamiento académico para facilitar la permanencia su permanencia en igualdad de condiciones en la UTP.

Gráfica 52. Estudiantes matriculados por primera vez según mecanismos de excepción en Pregrado para el año 2019.



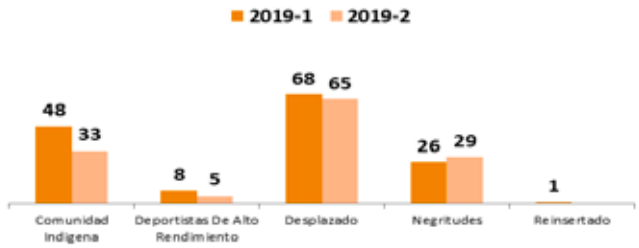
Fuente: Base de datos Admisiones, Registro y Control Académico.

Durante el año 2019 se matricularon por primera vez en pregrado un total de **579** estudiantes por medio de mecanismos de excepción, **346** estudiantes en el primer semestre y **233** en el segundo semestre.

Para el primer y segundo semestre del año 2019 respectivamente, **151** y **132** estudiantes ingresaron por el mecanismo de "Régimen Especial". En el caso del mecanismo "Resto de Risaralda", **195** y **101** estudiantes respectivamente ingresaron para el primer y segundo semestre de 2019.

A continuación, se presenta la distribución del mecanismo de Excepción "Régimen Especial".

Gráfica 53. Estudiantes matriculados por primera vez según Mecanismo "Minorías" en Pregrado para el año 2019.



Fuente: Base de datos Admisiones, Registro y Control Académico.

Durante el 2019, 15.678 estudiantes participaron en el Censo de Autorreconocimiento Étnico a nivel institucional y el 8,16% (1.280) de ellos se reconocieron pertenecientes a una minoría étnica.

C. Deserción de estudiantes, análisis de causas y estrategias de permanencia en condiciones de calidad

La Universidad aplica procesos para el seguimiento y análisis de las causas de la deserción y ha venido fortaleciendo su sistema para propender por la permanencia y egreso exitoso de los estudiantes, mediante el despliegue logístico de las estrategias de intervención a las poblaciones en riesgo de deserción. El programa Acompañamiento integral ofrece a los estudiantes, mediante procesos de acercamiento, orientación y atención que permitan disminuir la deserción intersemestral. A la Vicerrectoría Académica le corresponde el acompañamiento desde el eje académico (SIAC).

El SIAC es el conjunto de lineamientos, estrategias y actores encargados de identificar los factores causantes de la deserción académica y generar estrategias para mitigar su ocurrencia e impacto, generando en el estudiante un desempeño académico destacado, alto sentido de pertenencia hacia la Institución y su egreso exitoso, que busca proporcionarle herramientas académicas para su proceso de formación, garantizando su egreso exitoso. Identificar los factores académicos que inciden en los fenómenos de deserción, repitencia y rezago estudiantil. Y generar e implementar estrategias institucionales para disminuir las tasas de deserción, repitencia y rezago estudiantil.

De igual forma, la institución ha implementado la estrategia de Semestre de Créditos Reducidos (Acuerdo 41 de 23 de diciembre de 2014 – Resolución 7200 del 22 de octubre de 2018). Ésta estrategia se implementó con el objetivo de cerrar un poco la brecha entre la Educación Superior y la Educación Media, por medio de pruebas clasificatorias de acuerdo al programa al que ingresa el estudiante, (matemáticas y comprensión de lectura) y, así mismo, poder identificar qué estudiantes necesitan una fundamentación más intensa en su primer semestre, cursando una asignatura denominada Prioritaria (la cual será la que vea el estudiante en fundamentación), algunas asignaturas del primer semestre del plan de estudios y los correspondientes cursos de inglés. La idea es nivelar a estos estudiantes en el transcurso de sus primeros semestres, por medio de intersemestrales gratuitos y fundamentarlos de tal modo que puedan cursar las asignaturas de los primeros semestres con

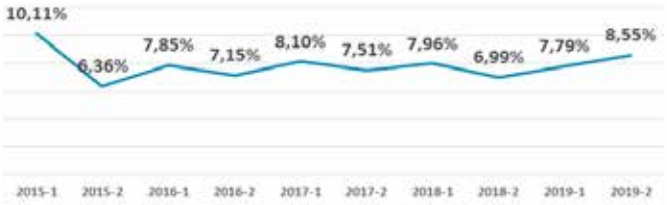
bases más sólidas y pueda terminar su carrera dentro del tiempo estimado inicialmente.

Desde Univirtual, se han implementado espacios virtuales abiertos para estudiantes de la UTP en lectura, matemática e inglés, con el propósito de fortalecer las competencias transversales de los estudiantes que ingresan a la institución.

Dentro del análisis institucional, se tiene identificado el aporte del programa PAI a la permanencia estudiantil, logrando disminuir la deserción en 2 puntos, demostrando su eficacia en el cumplimiento del objetivo de disminuir la deserción. Cuando se simuló el caso hipotético en que el PAI no realizara atención a los estudiantes, el índice de deserción crece aproximadamente en un 4%, para la deserción de un periodo y en 2% para la deserción de dos periodos.

Con respecto a la medición de la deserción interanual (utilizando la metodología SPADIES), la Universidad, en el último periodo de medición, obtuvo un resultado del **8,55%**, es decir, una retención del **91,45%**, el último dato publicado por parte del MEN [1] para la deserción Nacional fue del **12,3%**, indicando que la UTP se encuentra en un nivel menor de deserción.

Gráfica 54. Tendencia deserción interanual 2015-1 a 2019-2.



Fuente: Oficina de Planeación.

La institución cuenta con estadísticas que demuestran el desarrollo y participación de los estudiantes en los programas de apoyo a la permanencia y graduación estudiantil. La información estadística referente al Bienestar universitario se encuentra en el menú principal en la parte izquierda de la página de estadísticas, como se muestra en la siguiente imagen:

Ilustración 43. Información estadística Bienestar Universitario.

Fuente: Oficina de Planeación.

Para lo referente a participaciones y participantes de los estudiantes en apoyos universitarios, se debe dar clic en el siguiente ícono:

La siguiente tabla muestra la información de los participantes y participaciones de las diferentes actividades desarrolladas por los estudiantes:

Tabla 42. Evolución de participantes y participaciones de las diferentes actividades desarrolladas por los estudiantes.

Periodo Académico	Número de Participaciones	Número de Participantes
2020-1	27.686	6.052
2019-2	95.084	10.903
2019-1	82.854	10.202
2018-2	82.705	10.395
2018-1	110.121	11.430
2017-2	74.831	9.628
2017-1	74.996	9.346
2016-2	67.008	8.782
2016-1	57.581	9.274
2015-2	47.645	7.563
2015-1	42.354	6.274
2014-2	43.831	6.588
2014-1	47.525	6.462

Fuente: Oficina de Planeación.

La Institución cuenta con la información estadística de los estudiantes atendidos en el Programa de Acompañamiento Integral (PAI), donde se pueden ver por línea de atención los ultimo 3 años[44].

A continuación, se presenta las tablas de los ultimo 3 años en lo referente a las atenciones por líneas PAI.

Tabla 43. Atenciones por líneas PAI.

Periodo Académico	Línea Académica	Línea Biopsicosocial	Línea Normativa	Línea Socioeconómica
2019-2	547	1.681	214	747
2019-1	674	1.238	160	489
2018-2	414	1.154	288	507
2018-1	500	1.043	245	349
2017-2	283	1.193	240	235
2017-1	160	807	43	296

Fuente: Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario.

44 https://www.utp.edu.co/estadisticas-e-indicadores/.

Se cuenta con la información de la deserción desagregada por programa académico,[45] la cual puede ser consultada en el sistema de información de estadísticas e indicadores.[46]

D. Existencia y aplicación de criterios y estrategias para admitir estudiantes procedentes de otras instituciones nacionales e internacionales y reglas claras para el intercambio estudiantil

La institución cuenta con normas, procesos y estrategias que regulan la admisión de estudiantes procedentes de otras instituciones nacionales e internacionales, así como de reglas claras para el intercambio estudiantil.

En el Reglamento estudiantil, en los Títulos II, III y IV, se establecen las condiciones, criterios y estrategias para la admisión en casos especiales, como el de proceder de otras instituciones y el intercambio estudiantil. Para los

45 Ver enlace: Deserción interanual

46 El Ministerio de Educación Nacional se encuentra en proceso de actualización del sistema de información SPADIES, por tanto, existe una brecha en la medición para los últimos periodos.

estudiantes de pregrado y posgrado visitantes, se tienen definidos ,en el Título IV, los siguientes apartes:

Capítulo I	DEFINICIONES
Capítulo II	DE LAS SOLICITUDES
Capítulo III	DE LA MATRÍCULA DE ASIGNATURAS
Capítulo IV	DE LOS DEBERES Y DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES
Capítulo V	DE LAS CERTIFICACIONES

Con respecto a los intercambios académicos de carácter internacional, se cuenta con el **Acuerdo 16 del año 2008** del Consejo Superior Universitario, por medio del cual "se establecen políticas para el desarrollo de programas de internacionalización para estudiantes de pregrado en la Universidad Tecnológica de Pereira y se dictan otras disposiciones", adicionalmente, se cuenta, desde el Sistema Integral de Gestión, con el **procedimiento "125-MAC-04 Matrícula Académica de Estudiantes Visitantes, de internado y no regulares**" que tiene como objetivo matricular estudiantes (activos de otra universidad - graduados) que desean cursar asignaturas de pregrado y posgrado para actualizarse[47].

Desde la Oficina de Relaciones Internacionales se realizan periódicamente convocatorias para movilidad de estudiantes, tanto entrantes como salientes, en el marco del Plan de Desarrollo Institucional.

Los resultados de la aplicación de las normas, procesos y estrategias institucionales relacionadas con las transferencias externas de estudiantes, tanto nacionales como internacionales, así como los estudiantes de intercambio, muestran los siguientes logros:

Con respecto a la movilidad internacional de estudiantes, en la siguiente tabla se describe el comportamiento de los últimos años en términos de movilidad entrante y saliente de estudiantes, se puede ver un incremento considerable desde el 2015 en la movilidad de estudiantes que salen al exterior.

47 Ver: https://www.utp.edu.co/gestioncalidad/descarga/IDDOCWEB/11706

Tabla 44. Movilidad de estudiantes que salen al exterior.

Año	Entrante	Saliente
2015	54	57
2016	67	66
2017	59	92
2018	88	85
2019	38	101

Fuente: Oficina de Relaciones Internacionales.

En cuanto a las transferencias externas, en el siguiente cuadro se describe la cantidad de estudiantes que ingresaron a la Universidad por medio de esta modalidad:

Tabla 45. Estudiantes que ingresan a la Universidad por Transferencia Externa.

Periodo académico	Estudiantes que ingresan a la universidad por Transferencia Externa
2020-1	2
2019-2	2
2019-1	7
2018-2	6
2018-1	5
2017-2	3
2017-1	7
2016-2	6
2016-1	8
2015-2	5
2015-1	6

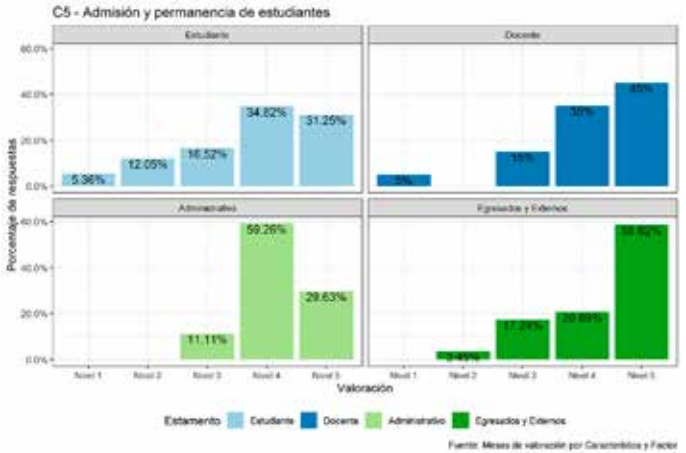
Fuente: Base de datos de Admisiones, Registro y Control Académico.

Juicio de cumplimiento de la característica:

La Universidad, en su proceso de admisión y permanencia de los estudiantes, así como en el seguimiento al desarrollo integral de los mismos, ha definido claramente criterios académicos y políticas acertadas, equitativas

y transparentes. Teniendo en cuenta la heterogeneidad de la población estudiantil desde el punto de vista social, étnico, cultural y económico; la Universidad ha venido desarrollando estrategias efectivas para favorecer una verdadera interculturalidad y para atender las necesidades diferenciales en pro de la formación integral de los estudiantes con criterios de inclusión y, por ende, de reconocimiento a las diferencias como factor de enriquecimiento institucional. Para atender el problema de repitencia, deserción y sobre la permanencia de los estudiantes, ha realizado los estudios y el análisis respectivos, a partir de los cuales diseña procesos de intervención que han fortalecido los programas existentes y le han permitido ofrecer nuevas alternativas para mejorar las competencias y motivaciones de los estudiantes, favoreciendo su permanencia en el sistema educativo y se gradúen oportunamente.

Gráfica 55. Resultados Característica 5.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente
Egresados y externos	Nivel 5	Se cumple plenamente

5.2.3 Característica 6. Sistemas de estímulos y créditos para estudiantes

La Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con normas y procesos tendientes a regular el otorgamiento de becas y estímulos económicos de apoyo estudiantil, por medio de su Reglamento estudiantil, específicamente en el Artículo 150 establece la beca "**Jorge Roa Martínez**". Esta es la más alta distinción académica que la Universidad otorgará al estudiante con mayor promedio egresado de cada programa; y consiste en la exención del pago de los derechos de matrícula en alguno de los Programas Académicos del nivel de Especialización, Maestría o Ciclo Profesional para Tecnólogos que ofrezca la Universidad. Los Programas Académicos de Especialización, Maestría o Ciclo Profesional para tecnólogos, dejarán disponible mínimo dos cupos por cohorte activa, adicionales al punto de equilibrio, con el objeto de garantizar la aplicación de las becas en mención, en caso de que se presenten solicitudes en dichos programas.

A. Cumplimiento transparente de los criterios para asignación de los apoyos estudiantiles

Los Artículos 150-1, 150-2, 221o. y 250o, establecen el régimen de transición, la vigencia y las derogatorias definidas para las becas.

Adicional a la Beca "**Jorge Roa Martínez**", se cuenta con la "**Matrícula de Honor**" establecida en el Artículo 145º. del Reglamento estudiantil, adjudicada al estudiante que:

- Obtenga el mayor puntaje entre los aspirantes admitidos.
- A los dos mejores estudiantes de cada programa académico que en el semestre inmediatamente anterior obtengan un promedio igual o superior a cuatro coma tres (4,3), sin perder alguna de las asignaturas matriculadas y acumule un número de créditos académicos igual o superior a los contemplados en el plan de estudios, de acuerdo al número de semestres matriculados.

De igual forma, desde la Universidad Tecnológica de Pereira, se cuenta con acciones que fortalecen y promueven los derechos de la población vulnerable, así como el ingreso, la permanencia y el egreso exitoso a través de cupos para el ingreso de estudiantes con Régimen Especial (Minorías étnicas, desplazados, reinsertados), entrega de apoyos socioeconómicos, acompañamiento integral, formación dentro de las áreas de Desarrollo Humano, Proyecto PAI y Trabajo Social.[48] El porcentaje de la Población Vulnerable apoyada alcanza un resultado del 95,77%, lo que significa que de 1.608 estudiantes identificados dentro de los grupos focales de atención que solicitan apoyo socioeconómico, 1.540 recibieron apoyos socioeconómicos durante el 2018. El total de apoyos entregados durante el 2019, para el primer semestre, alcanzó a los 6.016 estudiantes, mientras que para el segundo semestre alcanzó los 5.144 estudiantes. No obstante, es importante recordar que algunos estudiantes pueden recibir dos o más apoyos dependiendo de las condiciones socioeconómicas.

Se realiza evaluación semestral de "Satisfacción y percepción de inclusión de la población en situación de discapacidad", así mismo, se lleva a cabo la formulación de políticas y procesos de acompañamiento a grupos poblaciones focales. La política de Discapacidad e Inclusión Social se encuentra en proceso de construcción, teniendo en cuenta los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional.

La institución cuenta con diversos mecanismos de estímulo y apoyo económico a estudiantes, los cuales se otorgan mediante un procedimiento transparente y acorde a las normas.

Desde la Vicerrectoría Académica, se cuenta con el Sistema Institucional de Acompañamiento Académico - SIAC, un conjunto de lineamientos, estrategias y actores encargados de identificar los factores causantes de la deserción académica y generar estrategias para mitigar su ocurrencia e impacto, generando en el estudiante un desempeño académico destacado, alto sentido de pertenencia hacia la Institución y su egreso exitoso. Desde esta estrategia se cuenta con Monitorías Académicas para el estudiante a modo de estímulo.

48 En el siguiente link se puede consultar los apoyos estudiantiles que brinda la institución y las condiciones para otorgarlos: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/responsabilidad-social/informacion-general-de-interes.html

Con respecto al descuento al sufragante, la Universidad aplica este descuento de acuerdo a la Ley 815 de 2003, tanto a programas académicos de pregrado como de posgrado, lo cual representa un apoyo económico para el estudiante.

Desde la Vicerrectoría de Responsabilidad Social, se realizan acciones que aportan a la permanencia estudiantil:

- Pruebas de acompañamiento, para los estudiantes que ingresan.
- Atención individual por primera vez a los estudiantes nuevos a través del PAI.
- Fortalecimiento del PAI, que es creado como apuesta a la permanencia estudiantil, evidenciado en acciones de mejora semestralmente de acuerdo a los informes de diagnóstico y características detectados por cada profesional PAI sobre los estudiantes actuales.
- Insumos de los diálogos entre las directivas con las facultades y dependencias administrativas.
- Formación integral.
- Formación deportiva.
- Desarrollo humano.
- Formación artística cultural.
- Formación para la responsabilidad social.
- Apoyos socioeconómicos (bono de matrícula, bono de alimentación, bono de transporte, monitorías sociales, entre otros).
- Casita Utepitos.
- Programas de promoción de la salud integral. Desde el área de Salud Integral, se realiza articulación constante con el Ministerio de Salud dentro de la estrategia MIAS (Modelo Integral de Atención en Salud) en el programa Entornos Universitarios Saludables. Además, de la Política de Ley estatutaria de salud, donde se busca la articulación de las instituciones con la Universidad, para la promoción, prevención y atención de la salud.

De igual manera, el estudiante puede acceder a un descuento del 10% sobre el valor de la matrícula con la presentación del certificado de votación de las últimas elecciones.

La institución cuenta con registros y estadísticas de los estudiantes que han sido beneficiados con estímulos

económicos y el monto total correspondiente a estos apoyos con relación al presupuesto, a los cuales se puede acceder dando clic dentro de Bienestar Institucional en el siguiente icono de la página de estadísticas[49].

A continuación, se relación la tabla histórica de los apoyos por categoría y tipo:

49 https://www.utp.edu.co/estadisticas-e-indicadores/

Tabla 46. Apoyos por categoría y tipo.

Categoría del apoyo	Nombre del apoyo	Periodo Académico									
		2014-1	2014-2	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2
Apoyos UTP	Bono de Alimentación	251	188	165	215	259	404	514	666	925	953
	Bono de Donaciones			23	10	24	5	16	1	10	8
	Bono de Matrícula	43	74	62	76	65	71	60	76	56	83
	Bono de Transporte	616	543	452	647	517	780	726	980	1446	1542
	Monitoría Social	297	271	130	139	182	255	241	244	233	223
	Reliquidación de Matrícula		41	34	32	32	31	39	27	24	19
Total Apoyos UTP		**1.207**	**1.117**	**866**	**1.119**	**1.079**	**1.546**	**1.596**	**1.994**	**2.694**	**2.828**
Programas y/o Convenios	Becas Pa Pepas Cohorte 1						160	109	92	82	76
	Becas Pa Pepas Cohorte 2							237	176	160	141
	Becas Pa Pepas Cohorte 3								269	221	181
	Becas Pa Pepas Cohorte 4									341	262
	Becas Talento					37	45	44	52	38	30
	DPS - Jóvenes en Acción					2.979	2.488	2.423	3.524	2.835	4.137
	Plan Padrino					57	42	60	77	57	52
	Risaralda Profesional					9	9				
	Ser Pilo Paga 1					200	207	204	200	184	184
	Ser Pilo Paga 2					219	209	211	208	207	204
	Ser Pilo Paga 3							96	95	98	88
	Ser Pilo Paga 4									83	93
	Todos a la Universidad	199	335	315	312	232	184	141		49	
Total Programas y/o Convenios		**199**	**335**	**315**	**312**	**3.733**	**3.344**	**3.525**	**4.693**	**4.355**	**5.448**
Total general		**1.406**	**1.452**	**1.181**	**1.431**	**4.812**	**4.890**	**5.121**	**6.687**	**7.049**	**8.276**

Fuente: Oficina de Planeación.

Respecto a la relación de los Recursos Económicos destinados para los apoyos, se presenta la siguiente tabla:

Tabla 47. Recursos económicos destinados para los apoyos académicos.

Nombre del apoyo	Valor subsidio por periodo Académico				
	2.014	2.015	2.016	2.017	2.018
Apoyo matrícula UTP	$ 484.457.680	$ 557.659.891	$ 460.046.061	$ 479.170.058	$ 552.237.970
Bono Alimenticio	$ 42.892.850	$ 26.633.600	$ 41.976.900	$ 97.992.150	$ 197.594.500
Bono de matrícula	$ 104.275.103	$ 130.036.681	$ 52.457.942	$ 52.720.133	$ 52.896.196
Descuentos				$ 1.126.950.718	$ 1.335.858.129
Estímulos				$ 100.181.801	$ 89.575.799
Exención				$ 473.455.382	$ 479.123.808
Matrícula de honor	$ 402.035.317	$ 250.032.524	$ 134.459.741	$ 134.971.174	$ 177.996.964
Monitoría social	$ 282.496.560	$ 171.524.430	$ 270.180.240	$ 2.286.216.660	
Monitorias					$ 2.454.440.210
Reliquidación de matrícula	$ 22.202.578	$ 26.251.163	$ 20.888.384	$ 24.481.520	$ 19.736.463
Subsidio de transporte	$ 243.266.600	$ 204.910.200	$ 226.254.600	$ 371.934.000	$ 818.620.820
Total general	**$ 1.581.626.688**	**$ 1.367.048.489**	**$ 1.206.263.867**	**$ 5.148.073.596**	**$ 6.178.080.859**

Fuente: Oficina de Planeación.

Para conocer más detalles de los recursos destinados, acceder al ítem “Recursos Económicos” de la página de estadísticas[50] y seguidamente en “Incentivos (Becas y Subsidios)” como se indica en la siguiente imagen:

50 Ver: https://www.utp.edu.co/estadisticas-e-indicadores/

Ilustración 44. Acceso a Incentivos (Becas y Subsidios).

Fuente: Oficina de Planeación.

La institución cuenta con mecanismos de divulgación del otorgamiento de becas y estímulos económicos de apoyo estudiantil para la población estudiantil caracterizada de la Universidad, y permite identificar y establecer acciones que redunden en el bienestar de los estudiantes y el impacto de los programas de apoyo. Los resultados de dichos apoyos se publican en el blog del Observatorio y en físico, en las carteleras de que dispone la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario.

Adicionalmente, a través del correo masivo institucional Campus Informa se envía a los estudiantes información acerca de las convocatorias activas para acceder a apoyos, las cuales se realizan a través de la plataforma del "Portal Estudiantil" en el módulo de solicitud de apoyos socioeconómicos.[51]

B. Existencia de convenios interinstitucionales activos tendientes a facilitar el ingreso y permanencia de estudiantes

En el año 2019 se lograron gestionar $9.249.082.982 para los programas de apoyo ofrecidos por la institución a estudiantes, así mismo, se logró la gestión o el mantenimiento de 33 alianzas:

- PENTAGRAMA
- LA COOPERATIVA DE EDUCACIÓN DE RISARALDA - COOEDUR
- RG DISTRIBUCIONES
- COOPERATIVA URBANOS PEREIRA
- ASEMTUR
- COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DEL RISARALDA LTDA.
- MEGABUS
- COOPEMPER
- VILLANOVA
- COOPERATIVA ATRAER
- CONSTRUCCIONES
- COOPERATIVA ARTECOOP
- DEPARTAMENTO PARA LA PROSPERIDAD SOCIAL - DPS
- COOPERATIVA SOLIDARIOS
- SER PILO PAGA
- COOPERATIVA MÉDICA DEL VALLE
- FUNDACIÓN VOLAR
- COOPERATIVA COMITÉ DE CAFETEROS
- FUNDACIÓN RENAULT
- COOPERATIVA COPROCENVA
- ALCALDÍA DE PEREIRA - TODOS A LA UNIVERSIDAD
- COOPERATIVA COOPES
- ALCALDIA DE PEREIRA - BECAS PA PEPAS
- COOPERATIVA DE TRANSPORTADORES DE MARSELLA
- ALCALDÍA DE PROVIDENCIA Y SANTA CATALINA ISLAS
- COOPERATIVA COOTRANSMAR
- VICTORIA CENTRO COMERCIAL

51 El histórico de solicitudes puede ser consultado en el sigueinte enlace: https://estadisticas.utp.edu.co/bienestar-institucional.html
Para acceder es necesario registrarse como: invitado, utilizando la clave: invitado.

- LA COOPERATIVA DE TAXIS DE RISARALDA LTDA.
- COOPERATIVA MULTIACTIVA DE APORTE Y CRÉDITO - COOPIS COLOMBIA
- CORPORACIÓN APREHENDIENDO LA BIBLIA
- GIOVANNY MESA
- AUDIFARMA
- ASOCIACIÓN MUTUAL NUEVA JERUSALEM
- COOMPER

Desde el Observatorio Social, se realizan estudios e investigaciones socioeconómicas y académicas que han permitido evaluar el impacto de los apoyos en la permanencia estudiantil. Actualmente, se realiza un análisis exploratorio de las diferentes variables sociales y económicas de los estudiantes de primer semestre y su relación con la permanencia.

La población estudiantil caracterizada de la Universidad, permite identificar y establecer acciones que redunden en el bienestar de los estudiantes y el impacto de los programas de apoyo.

C. Divulgación de los sistemas de crédito, subsidios, becas y estímulos

La oferta de apoyos, así como los resultados de los estudios a las solicitudes de apoyos, se publican en el blog del Observatorio, en la página web oficial y en físico en las carteleras de que dispone la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, estos apoyos son: Bono de Transporte, Bono de Alimentación, Monitoría Social, Bono de matrícula y Reliquidación de matrícula. Así mismo, la Universidad tiene convenios interinstitucionales activos para facilitar el ingreso y la permanencia de los estudiantes como lo son: Becas pa pepas, Plan padrino, Todos a la U, Generación E, Ser Pilo Paga, PAE, Becas para Tecnología Hortícola, Becas para Forestal y Jóvenes en Acción.

Durante el año 2019, hubo una atención aproximada de 6.400 estudiantes por semestre. Lo que representa un 40% aproximado de la población estudiantil.

Con respecto a las nuevas estrategias de socialización de los apoyos para ampliar y focalizar la población objetivo, se realiza entrega de manera oficial de las guías para las solicitudes, documentos, tiempos y procedimientos.

Se trabaja en el proceso de divulgación de los apoyos socioeconómicos de manera directa con los representantes estudiantiles, que a su vez remiten la información a todos los estudiantes.

D. Eficiente aplicación de sistemas de estímulo a través de programas tales como monitorías, asistencia de investigación, matrícula de honor, condonación de créditos, entre otros

En cuanto a la asignación de becas, los que otorgan dichos beneficios mediante las alianzas o convenios, son los que establecen los criterios para otorgarlas a los estudiantes que cumplen con los criterios definidos.

La institución cuenta con un reporte donde se visualiza el camino al egreso de los estudiantes apoyados en el ítem Bienestar institucional.[52]

52 Para la consulta de la información, ver el reporte en la página de estadísticas: https://www.utp.edu.co/estadisticas-e-indicadores/

En la tabla 48 se presenta el histórico de la permanecía y camino al egreso:

Tabla 48. Histórico de la permanecía y camino al egreso.

Estudiantes apoyados por estado de deserción y Permanencia y camino al Egreso												
Estado de deserción	**Permanencia y camino al Egreso**	**2014-1**	**2014-2**	**2015-1**	**2015-2**	**2016-1**	**2016-2**	**2017-1**	**2017-2**	**2018-1**	**2018-2**	**2019-1**
No matriculado	No cumple	67	59	56	70	319	343	346	412	531	585	684
Total No matriculado		**67**	**59**	**56**	**70**	**319**	**343**	**346**	**412**	**531**	**585**	**684**
Permanece programa	Cumple	1.013	1.042	900	1.096	3.601	3.732	3.738	4.991	5.137	6.730	6.328
	No cumple	217	289	146	196	730	648	739	1.059	1.025	718	2.117
Total Permanece programa		**1.230**	**1.331**	**1.046**	**1.292**	**4.331**	**4.380**	**4.477**	**6.050**	**6.162**	**7.448**	**8.445**
Cambio de programa	Cumple		5		1		8	20	15	60	29	38
	No cumple	59	35	32	24	3	28	23	64	69	39	57
Total Cambio de programa		**59**	**40**	**32**	**25**	**3**	**36**	**43**	**79**	**129**	**68**	**95**
Graduado	Cumple	46	18	45	43	155	130	255	146	224	173	176
Total Graduado		**46**	**18**	**45**	**43**	**155**	**130**	**255**	**146**	**224**	**173**	**176**
Total general		**1.402**	**1.448**	**1.179**	**1.430**	**4.808**	**4.889**	**5.121**	**6.687**	**7.046**	**8.274**	**9.400**

Fuente: Oficina de Planeación.

Para el último periodo medido, el 7,27% de los estudiantes apoyados permanecieron en la Universidad en el siguiente periodo, lo cual es una cifra considerable teniendo en cuenta que la deserción intersemestral de toda la institución para ese periodo fue de 9,48%, evidenciando que los apoyos socioeconómicos impactan en la no deserción de los estudiantes.

La Universidad tiene políticas claras para el otorgamiento de apoyos a la población estudiantil que hace uso de los beneficios que brinda la institución. Dentro de los criterios para volver a otorgar los apoyos, se tienen definidos unos requisitos, como los son: promedio académico, cumplimiento del servicio social, y se vigila el buen uso de los apoyos otorgados.

Igualmente, se han realizado estrategias de generación de conciencia ciudadana a través del proceso formativo de servicio social. Cada uno de los apoyos establece mecanismos de control, como el conteo, utilización de códigos de barra para la entrega de alimentos con el carnet estudiantil, y el de monitorías con el reporte de las planillas de cumplimiento.

E. Procedimientos de control para garantizar que los estudiantes beneficiados con los apoyos institucionales hagan buen uso de éstos en los tiempos previstos para su graduación

Desde Promoción Social, se cuenta con un manual con los requisitos para aplicar a los apoyos socioeconómicos ofrecidos por la Universidad[53].
Durante el estudio socioeconómico, se realiza el análisis correspondiente a créditos académicos, duración de las carreras, cumplimiento de requisitos; salvo en casos excepcionales, se flexibiliza la norma para acompañar a los estudiantes y en algunos de estos casos jurídica proporciona un concepto.

Los requisitos para cada uno de los beneficios asignados a los estudiantes y la verificación del cumplimiento de estos requisitos, por parte de las dependencias responsables, lo pueden encontrar en la página web de la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario[54].

Para consultar más información estadística respecto a los estudiantes respecto a la tendencia poblacional, inscritos, matriculados por primera vez por programa académico y características socio demográficas se puede consultar la página institucional de estadísticas e indicadores[55].

53 http://blog.utp.edu.co/observatoriosocial/

54 https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/responsabilidad-social/informacion-general-de-interes.html

55 Ver el link de estadísticas e indicadores: https://www.utp.edu.co/

Juicio de cumplimiento de la característica:

La institución cuenta con un adecuado y transparente sistema de becas, préstamos y estímulos que propicien el ingreso y la permanencia de estudiantes académicamente valiosos. Dispone de un gran número de convenios para que los estudiantes y sus familias hagan uso de sistemas de crédito para pagar los derechos de matrícula. La información sobre estímulos, subsidios y convenios se divulga amplia y efectivamente a través de la página web institucional y de las unidades académicas, de carteleras y en los procesos de inducción a los estudiantes. Los programas de becas y de otros estímulos cuentan con efectivos mecanismos de control para el buen uso de los mismos, es decir, tiene políticas claramente definidas, formas de seguimiento y evaluación.

estadisticas-e-indicadores/

Gráfica 56. Resultados Característica 6.

Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente
Egresados y externos	Nivel 5	Se cumple plenamente

5.3 Factor 3. Profesores

La Universidad cuenta con un Estatuto Docente, el cual está difundido en alto grado en la comunidad universitaria, donde se establecen derechos y deberes de los docentes, el régimen disciplinario, la participación en los órganos directivos de la institución y el sistema de evaluación de desempeño, el cual se encuentra orientado a mejorar el desempeño del cuerpo docente en la institución. Dichos estatutos se aplican con alta transparencia y contribuyen al cumplimiento de la Misión institucional. La institución cuenta con un grupo de docentes en alto grado calificados, el cual es suficiente en cantidad y dedicación para atender las diferentes funciones de academia, investigación y extensión; se cuenta con criterios claros para la asignación de su plan de trabajo semestral teniendo en cuenta aspectos como tiempo de dedicación y tipo de contrato. De igual forma, la institución trabaja casi siempre un plan de desarrollo profesoral con el fin de elevar el nivel académico de sus docentes a doctorado. Se evidencian políticas y estrategias ampliamente orientadas a facilitar la constitución de comunidades académicas en la institución y su interacción con homólogas del orden nacional e internacional, dentro de las cuales se menciona el procedimiento de internacionalización de la gestión institucional, el cual pertenece al proceso de direccionamiento estratégico.

Gráfica 57. Resultados Factor 3.

Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento del Factor:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 3	Se cumple aceptablemente
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado

Fortalezas y oportunidades de mejora del Factor 3

Se reconoce una institución que tiene claramente definidos los deberes y derechos de los profesores, así como las políticas de desarrollo docente y las de carrera docente. Se tienen las garantías suficientes para promover el desarrollo de las funciones misionales de la Universidad.

Se reconoce la necesidad de mejorar las condiciones de contratación docente, así como la de incrementar el número de docentes de tiempo completo acorde a las necesidades de los programas académicos, teniendo criterios claros para un proceso de vinculación transparente y abierto, que permita atraer a los mejores.

Aunque la institución ha realizado ingentes esfuerzos para promover el desarrollo profesional, es necesario fortalecer el desempeño profesional y las competencias pedagógicas docentes, a través de una formación integral que involucre las diferentes dimensiones del desarrollo humano a nivel social, cultural y tecnológico.

Respecto a la evaluación docente y el nuevo modelo existente, donde la heteroevaluación, coevaluación y la autoevaluación hacen parte de la nueva propuesta, se evidencia la necesidad de una implementación rápida y eficiente que permita el crecimiento y fortalecimiento de los docentes de la institución.

El Estatuto Docente es un acuerdo que ha permitido definir unas reglas claras para fortalecer la labor de los docentes, sin embargo, se considera necesario desarrollar una actualización que se ajuste a los nuevos desafíos educativos, y que sea construido de forma participativa. Igualmente, debe procurarse establecer una estrategia clara de socialización con toda la comunidad.

5.3.1 Característica 7. Deberes y derechos del profesorado

La Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con un Estatuto Docente expedido a través del Acuerdo 014 del 06 de mayo del 1993, el cual fue aprobado POR el Consejo Superior de la Universidad Tecnológica de Pereira. El Estatuto regula el ejercicio de la profesión del docente universitario en la UTP, teniendo como marco la Constitución Política y las Leyes de la República de Colombia. Cabe aclarar que, a través del tiempo, se han realizado modificaciones mediante los acuerdos expedidos por el Consejo Superior[56].

A. Contribución del estatuto docente al logro de la misión institucional

El Estatuto Docente establece, en el Título IV, los derechos y deberes de los docentes que hacen parte de la Universidad y reglamenta los estímulos, distinciones y escalafón docente.

La institución cuenta con lineamientos y criterios claros de acuerdo con las disposiciones plasmadas en la Misión, prueba fehaciente es lo consignado en el artículo 1°, principio, "Defensa de la universidad pública", además del artículo 2°, Título VI "Actividad investigativa y la extensión universitaria" y Título VIII, Capítulo III "Comisiones", artículo 106. Complementario a lo anterior, prescribe las directrices en cuanto a la evaluación y al reconocimiento de la producción artística, académica e investigativa de los docentes que contribuyen a cumplir con las funciones misionales establecidas con los niveles de calidad y excelencia que se esperan de la institución.

La Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con procedimientos que regulan el ingreso y permanencia de los docentes a través de sus facultades, donde ha trabajado para regular el ingreso de cada uno de sus docentes, dado que son las facultades quienes, dependiendo de la demanda requerida, realizan el perfilamiento del profesional, recepcionan las hojas de vida y realizan el proceso de selección. Al momento de

56 http://media.utp.edu.co/vicerrectoria-academica/archivos/estatutodocente.pdf

tener los preseleccionados, se llevan ante el Consejo de Facultad donde son presentados para su aprobación.

A partir del 2020, la institución empezó a emplear un formato base que Gestión del Talento Humano proporcionó para cada una de las facultades, lo cual constituye el primer paso hacia la creación de un procedimiento para el ingreso de los docentes que recoja las necesidades de cada una de las facultades.

Respecto a la permanencia de los docentes, la Universidad dispone de un órgano, llamado Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP), el cual contribuye a la permanencia de docentes dado que es el encargado de la asignación y reconocimiento de puntos salariales y de bonificación. Dando así cumplimiento al Decreto 1279, Capítulo VI, artículo 25. °, el cual establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales.

B. Aplicación transparente del régimen disciplinario de profesores

La Universidad Tecnológica de Pereira, dentro de su Estatuto Docente, soporta lo correspondiente al régimen disciplinario, donde establece y desglosa el Régimen Disciplinario, mediante el Título X "Del régimen disciplinario", dedica cuatro (4) capítulos para establecer los principios generales, la acción disciplinaria y el procedimiento disciplinario.

Se encarga de su control y aplicación la Oficina de Control Interno Disciplinario[57], adscrita a la Rectoría, la cual busca garantizar un comportamiento en el ejercicio de las funciones públicas, con disciplina, obediencia, diligencia y comportamiento ético en el desempeño de las tareas asignadas de los servidores públicos y de ciertos particulares, con el fin de asegurar la debida prestación y buena marcha de la función administrativa, en desarrollo de los Principios Constitucionales. La Oficina de Control Interno Disciplinario, igualmente, se proyecta como una dependencia preventiva y no sancionatoria dentro de la organización institucional.

57 https://www.utp.edu.co/ocid/ocid/oficina-de-control-interno-disciplinario.html

La Oficina de Control Interno Disciplinario tiene la titularidad otorgada por la ley para sancionar, mediante acciones disciplinarias, conductas que han podido transgredir el deber funcional, además esta dependencia presta el apoyo académico y técnico a toda la comunidad universitaria.

Dentro del marco de transparencia, se tiene una estructura para los procesos disciplinarios de la institución, la cual está basada en la Ley 734 de 2002, el Estatuto Anticorrupción, la Ley 1437 de 2011, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y el Código General del Proceso. Complementario a ello, en última instancia, por el Código penal y procedimiento penal. Cabe aclarar que los Acuerdos del Consejo Superior Universitario son una forma de regulación de la transparencia de la gestión de la Oficina de Control Interno Disciplinario.

Ilustración 45. Estructura del proceso disciplinario[58].

Fuente: Oficina de Control Interno Disciplinario.

El estatuto es difundido a través de la página web de la Universidad, conservando el carácter público y pudiendo ser consultado por cualquier persona; y se les da a conocer a los docentes nuevos cuando inician su vinculación, además de las reinducciones por parte de

58 https://www.utp.edu.co/ocid/estructura-del-proceso-disciplinario.html

Gestión del Talento Humano que se realizan para personal administrativo, directivo y profesoral semestre a semestre.

C. Apreciación de los profesores acerca de la aplicación de las disposiciones del estatuto profesoral

Los docentes consideran que el reglamento profesoral es apropiado, actualizado y pertinente en gran medida, no obstante, algunos opinan que hace falta consistencia y transparencia en cuanto a su aplicación. Los profesores manifiestan un concepto favorable en cuanto a la transparencia, equidad y eficacia de los mecanismos de evaluación docente. En este sentido, la apreciación del Estatuto profesoral es alta, de acuerdo a las encuestas de acreditación de programas, y supera en más de un 70% la percepción favorable sobre la aplicación, pertinencia y vigencia. La opinión de los directivos es superior, alcanzando en la mayoría de casos un 100% de favorabilidad, de acuerdo a las encuestas de Autoevaluación con fines de Acreditación de los programas.

D. Participación de los profesores en los organismos de decisión de la institución

La participación de los profesores en los organismos de decisión de la institución, se reglamenta a partir de las políticas que tiene, a través de la Secretaría General adscrita a la Rectoría, la cual dispone de un Régimen Electoral definido y acorde a los procedimientos establecidos[59] para la elección de los diferentes representantes docentes ante las instancias colegiadas.

Los siguientes acuerdos hacen parte de las políticas institucionales donde intervienen docentes:

- Acuerdo 039 del consejo Superior del 1994[60]
- Acuerdo 29 del Consejo Superior de 2003[61]
- Acuerdo 20 del Consejo Superior del 2007[62]

59 Ver: https://www.utp.edu.co/secretaria/7/regimen-electoral

60 https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/ACS%2039%20DE%201994.pdf

61 Ver: https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/acs-29-de-2003.pdf

62 Ver: https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/1476280938-20.pdf

- Acuerdo 06 del Consejo Superior del 2008[63]

La conformación de los principales órganos de gobierno, (Consejo Superior y Consejo Académico) contempla la representación de la comunidad docente de acuerdo a lo dispuesto por el Estatuto General[64]; de igual forma, diferentes reglamentos estipulan la participación de los docentes en otros espacios como son los Consejos de Facultad y Comités Curriculares; así como otros comités que apoyan el desarrollo de las funciones misionales: Investigación y Bienestar.

La participación representativa de los profesores en los órganos de decisión de la institución o cuerpos colegiados, corresponde a:

- Se cuenta con la participación de un (1) Representante de los profesores ante el Consejo Superior Universitario, atendiendo lo establecido en el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 014 del 12 de octubre de 1999, Estatuto General, artículo 14 numeral e).
- Se cuenta con la participación de dos (2) Representantes de los Profesores ante el Consejo Académico, atendiendo lo establecido en el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 014 del 12 de octubre de 1999, Estatuto General, artículo 19 numeral f).
- Representación de un (1) Docente ante los respectivos Consejos de Facultad, atendiendo lo establecido en el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 014 del 12 de octubre de 1999, Estatuto General, artículo 28 numeral 6).
- Representación de un (1) docente de cada departamento o área académica de formación ante los respectivos Comités Curriculares atendiendo lo establecido en el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 13 del 21 de agosto de 1997, artículo Tercero.
- Representación de dos (2) profesores ante el Comité Electoral atendiendo lo establecido en el Acuerdo de Consejo Superior Nro. 011 del 16 de marzo de 2001, Régimen Electoral, artículo séptimo.

63 Ver: https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/1479239307-06.pdf

64 Ver: https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/estatuto-general-actualizado-al-06-de-febrero-de-2018.pdf)

- Representación de un (1) Docente al Comité de Bienestar Universitario atendiendo lo establecido en el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 17 del 13 de noviembre de 1996, artículo primero numeral 3.
- Representación de Cuatro (4) docentes con experiencia investigativa y con formación mínima de maestría y un producto resultado de investigación de nuevo conocimiento verificable en los últimos tres (3) años, pertenecientes a grupos de investigación inscritos en la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, al Comité Central de Investigaciones, atendiendo lo establecido en el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 28 del 03 de agosto de 2016, artículo noveno numeral d).
- Representación de Un (1) Decano o su delegado Representante por el Área de Ciencias Básicas, Ciencias Empresariales, Ingenierías y Tecnologías, Un (1) Decano o su delegado Representante por el Área de Ciencias de la Salud, Ciencias Ambientales, Ciencias Agrarias y Agroindustria, Un (1) Decano o su delegado Representante por el Área de Ciencias Sociales y Humanas y El representante de los docentes ante el Consejo Superior Universitario al Comité Central de Extensión Universitaria, atendiendo lo establecido en el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 12 de 8 de mayo de 2019, en su artículo noveno numerales 5, 6, 7 y 10.
- Representación de dos (2) profesores Asociados o Titulares al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje CIARP, atendiendo lo establecido en el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 010 del 03 de septiembre de 2002, artículo sexto.
- Representación de dos (2) Decanos designados por el Consejo Académico al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje CIARP, atendiendo lo establecido en el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 010 del 03 de septiembre de 2002, en su artículo sexto.

Los Acuerdos del Consejo Superior antes referidos pueden ser consultados directamente en la página web de la institución[65].

65 Ver el siguiente link: https://www.utp.edu.co/secretaria/Consejo Superior

E. Claridad y trasparencia en la aplicación de los mecanismos predeterminados para la elección de representantes profesorales en los organismos de decisión

La Secretaria General cuenta con el procedimiento 112-SGR-02 (Procesos electorales institucionales)[66] para garantizar la transparencia en la elección de los representantes, y con el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 11 del 16 de marzo de 2001, por medio del cual se adopta el Régimen Electoral Interno y se dictan otras disposiciones; complementario a ello el Acuerdo del Consejo Superior Nro. 025 del 03 de octubre de 2001, por medio del cual se modifica el Acuerdo Nro. 11 de 2001, Régimen Electoral Interno y, finalmente, a través del Acuerdo del Consejo Superior Nro. 29 del 16 de diciembre de 2003, por medio del cual se faculta a los docentes Transitorios a elegir ocupar Cargos de Representación Académica y Administrativos.

Los procedimientos establecidos se encuentran en el Régimen electoral dispuesto en la página web de la Universidad[67].

De otra parte, la Oficina de Control Interno[68] ha acompañado, a través de evaluaciones y auditorías, a los procesos electorales, para lo cual se emiten los informes respectivos y se solicita suscripción de planes de mejora.

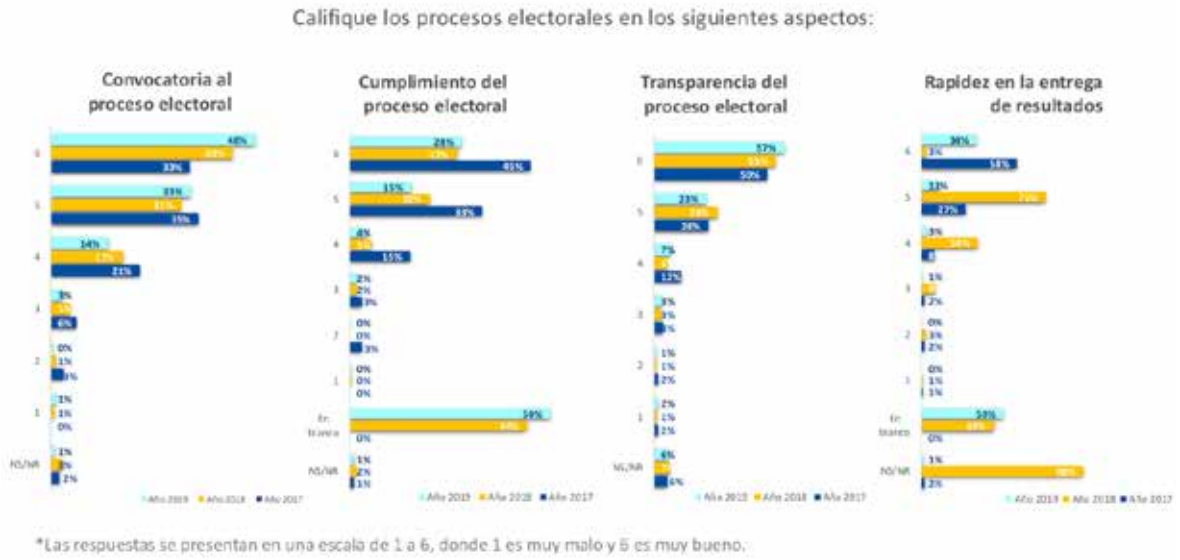
Las consideraciones sobre la aplicación clara y transparente de los mecanismos de elección de los profesores para los diferentes organismos de decisión de la Universidad, se evidencian en la satisfacción de la comunidad con los procesos electorales, que muestra unos resultados favorables:

66 Ver: https://www.utp.edu.co/gestioncalidad/descarga/IDDOCWEB/9874

67 Ver: https://www.utp.edu.co/secretaria/7/regimen-electoral

68 Ver: https://www.utp.edu.co/meci/inicio.html

Gráfica 58. Resultados encuesta de Satisfacción del Usuario en el ítem de Procesos electorales.



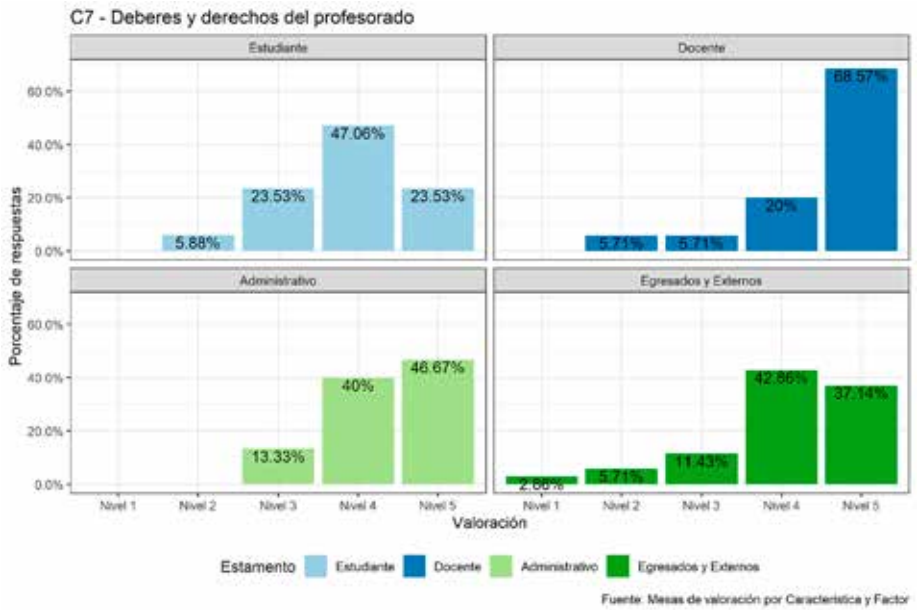
Fuente: Encuesta de Satisfacción del Usuario en el ítem de Procesos electorales.

Juicio de cumplimiento de la característica:

La institución cuenta con un adecuado Estatuto Docente, en el que se definen completamente, entre otros aspectos, sus deberes y derechos, el régimen disciplinario, su participación en los órganos directivos de la institución y los criterios académicos de vinculación. Dichos estatutos se aplican con transparencia y eficiencia, de manera que contribuyen

efectivamente al cumplimiento de la Misión institucional. La participación de los profesores de la Universidad en los diferentes consejos y comités se ha mantenido y se realiza a través de un proceso democrático debidamente establecido en las reglamentaciones para tal fin. La participación de representantes profesorales en distintos órganos de gobierno de la Universidad se encuentra claramente regulada por el Estatuto General.

Gráfica 59. Resultados Característica 7.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 5	Se cumple plenamente
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado

5.3.2 Característica 8. Planta Profesoral

Dentro de la estructura académica y administrativa de la Universidad, todas las dependencias articulan estrategias para facilitar el desarrollo de la labor académica en las mejores condiciones. Lo anterior se evidencia en el mismo Plan de Desarrollo 2009-2019, con el Objetivo de Cobertura con Calidad, en el Proyecto Educativo Institucional, en el numeral 4 de Desarrollo docente, y en las Vicerrectorías que tiene la Universidad, donde confluye una estructura que soporta el desarrollo académico. (Ver PEI, PDI y PEP). De igual manera, en el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028 dentro del pilar de gestión "Excelencia académica para la formación integral".

A. Suficiencia del cuerpo profesoral para el cumplimiento de las funciones misionales de la institución

La institución cuenta con una planta profesoral suficiente en tiempo completo equivalente para atender sus funciones misionales. En el siguiente cuadro se muestra el número de docentes por tipo de vinculación:

Tabla 49. Número de docentes por tipo de vinculación.

Tipo de vinculación	Número de docentes por tipo de vinculación											
	2014-1	2014-2	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2
Planta	308	315	313	309	307	304	302	298	298	297	295	288
Transitorio	191	188	193	198	193	218	220	221	229	223	231	235
Cátedra	760	733	773	798	792	797	802	811	831	835	860	857
Total general	1.259	1.236	1.279	1.305	1.292	1.319	1.324	1.330	1.358	1.355	1.386	1.380

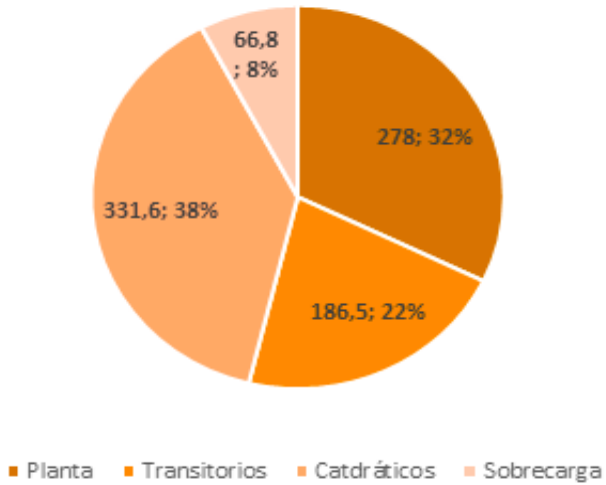
Fuente: Oficina de Planeación 2019.

Al cerrar el año 2019, la Universidad Tecnológica de Pereira tenía un total de **1.380 docentes**, vinculados en tres modalidades: Docentes de Planta, Transitorios y Catedráticos.

Los docentes de planta y transitorios representan el **38% (523)** del total de docentes, y los docentes hora cátedra el **62% (857).** En términos de dedicación, el total de docentes tiempo completo equivalente[69] (DTCE) para el segundo semestre de 2019 es **862,9 DTCE,** de los cuales el **54% (464,5 DTCE)** corresponde a docentes de Planta y Transitorios, el **38%** (**331,6 DTCE**) a docentes Catedráticos y el **8% (66,8 DTCE)** a docentes en sobrecarga.

69 Para los docentes catedráticos y sobrecarga, el valor de Tiempo Completo Equivalente se calcula con base a 16 horas, es decir, un docente catedrático con 20 horas de asignación semanal corresponde a 1 docente tiempo completo.

Gráfica 60. Número y dedicación docentes UTP.



Fuente: Gestión del Talento Humano.

Desde julio de 2018, la Universidad ha venido trabajando en la reglamentación para dar inicio a procesos de selección de docentes de planta, mediante concursos docentes durante la vigencia 2020 y, para tal fin, ha expedido la siguiente normativa y documentación:

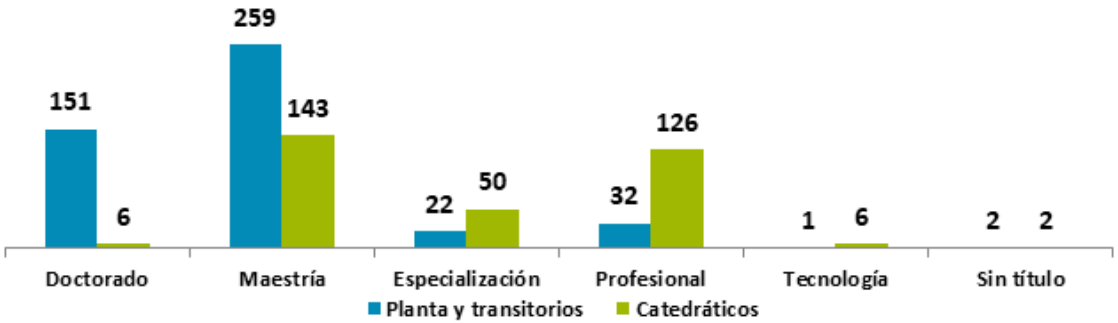
- Mediante Acuerdo 24 de fecha julio 6 de 2018, se modificaron los artículos 26 y 27 del Estatuto Docente, en el sentido de ajustar los principios fundamentales de igualdad, legalidad, buena fe, publicidad, transparencia, autonomía universitaria, excelencia académica y celeridad, en materia de concursos docentes al interior de la Universidad.
- Mediante Acuerdo 31 de 2 de octubre de 2019, se reglamentó el Acuerdo 24 de julio 6 de 2018, en el sentido de establecer las reglas generales para la celebración de concursos docentes en la Universidad.
- Mediante Acta Nro.15 de 2019, el Consejo Académico, aprobó el cronograma de convocatoria docente, en donde se definió que, en el mes de febrero de 2020, se publicaría el acto administrativo con la convocatoria correspondiente en la página de la Universidad.
- Incentivos Acuerdo 21 de 2007: En concordancia con los objetivos del plan de desarrollo y con la misión institucional; la investigación y la extensión han logrado un desarrollo significativo, mediante proyectos especiales, que

a su vez han permitido el reconocimiento de estímulos a los servidores de la universidad que se vinculen a los mismos, realizando actividades como: Asistencias técnicas, consultorías, labores administrativas, bonificaciones por servicios de extensión, entre otros.

B. Calidad de los profesores, según títulos obtenidos y experiencia en relación con las funciones sustantivas de la institución

En términos de tiempos completos, con respecto al nivel de formación de los **Docentes vinculados en las modalidades de planta y transitorios**, el 33% tiene nivel de formación de Doctorado, el 56% nivel de Maestría, el 5% nivel de Especialización, y el 6% restante en los otros niveles de formación.

Gráfica 61. Docentes vinculados respecto al nivel de formación.

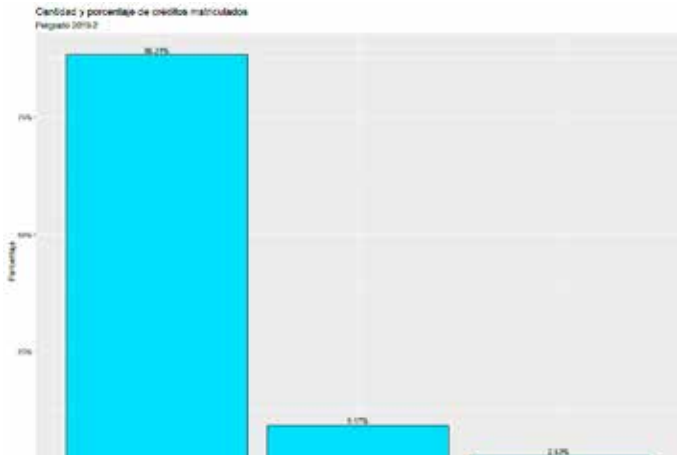


Fuente: Gestión del Talento Humano.

En la Universidad existen departamentos transversales que prestan sus servicios a todas las facultades, como lo son la Facultad de Ciencias Básicas y el Departamento de Humanidades. Teniendo en cuenta que los estudiantes reciben clases impartidas, no solo por los docentes de sus respectivos programas, sino también de asignaturas transversales tales como aquellas de Ciencias Básicas y Humanidades, se desarrolló una metodología que permite estimar la cantidad de estudiantes por docente realizando esta discriminación, a partir del total de créditos que ven los estudiantes por semestre para tres categorías de asignatura: Disciplinar, Ciencias Básicas y Humanidades.

Para el semestre 2019-2, se contó con el 88,31% de los créditos matriculados en el área Disciplinar, 9,17% en el área de Ciencias Básicas, y el 2,53% en el área de Humanidades.

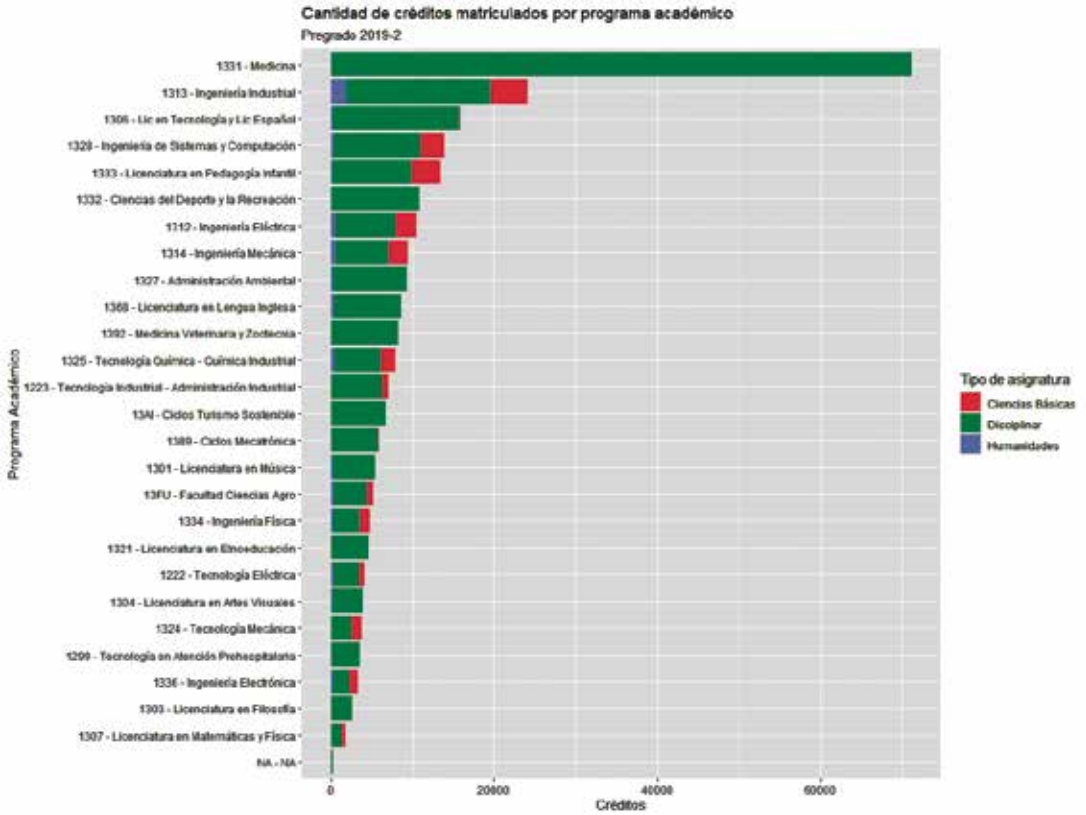
Gráfica 62. Porcentaje créditos matriculados por los estudiantes.



Fuente: Oficina de Planeación.

En la siguiente tabla, se puede observar este comportamiento por cada uno de los programas académicos de pregrado en valores absolutos:

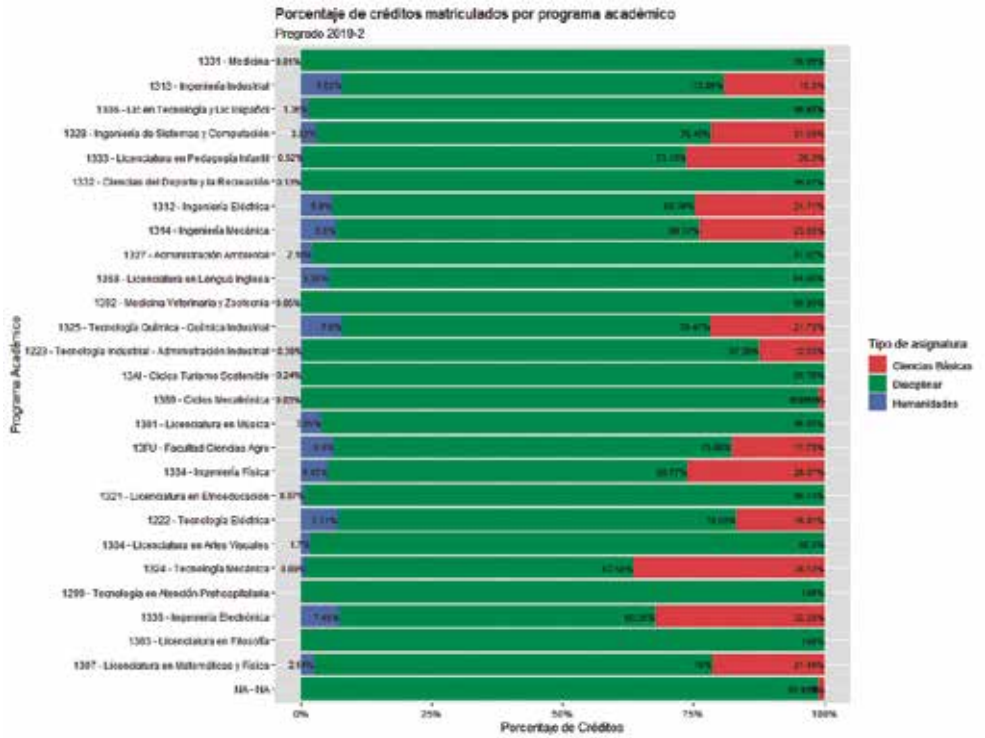
Gráfica 63. Cantidad de créditos matriculados por programa académico.



Fuente: Oficina de Planeación.

Y en valores relativos:

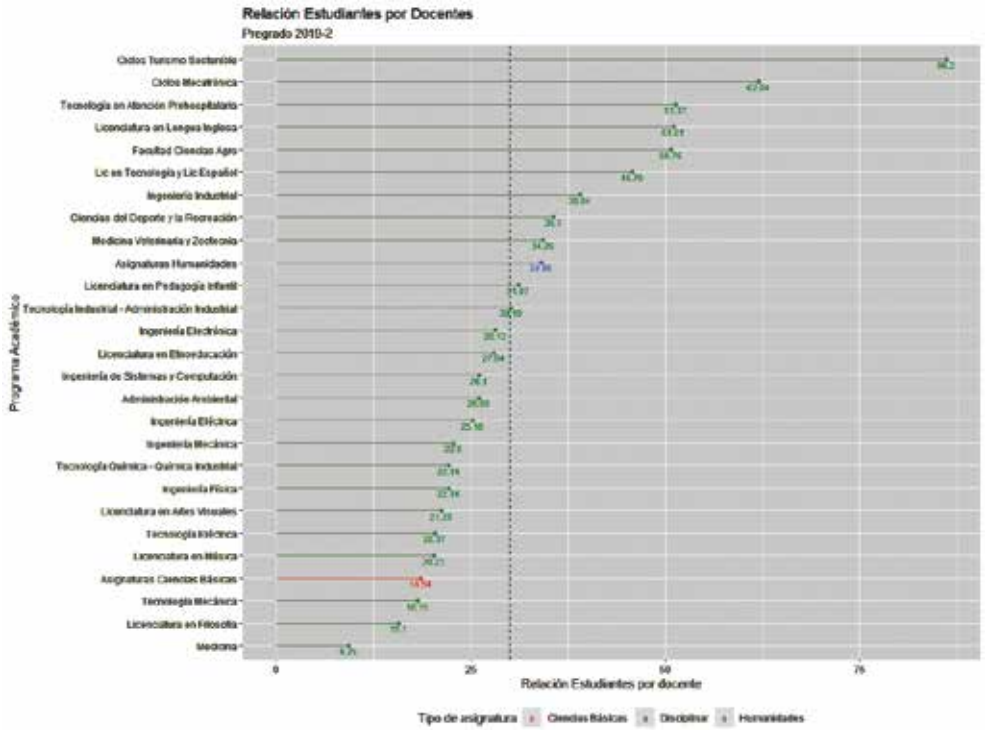
Gráfica 64. Porcentaje de créditos matriculados por programa académico.



Fuente: Oficina de Planeación.

Esta información se contrasta con la cantidad de Docentes con tipo de contratación de Planta y Transitorios por programa académico, obteniendo los siguientes resultados:

Gráfica 65. Relación estudiantes por docente.



Fuente: Oficina de Planeación.

El grueso de los programas tradicionales de la Universidad se encuentra por debajo de los 30 estudiantes por docente, y se identifican programas donde se debe fortalecer.

En cuanto a la formación doctoral, entre el segundo semestre de 2014 y el segundo semestre de 2019, la cantidad de docentes con nivel de formación de Doctor se ha incrementado en un 66%. Esto representa el 33% de los docentes en tiempo completo equivalente con la contratación de transitorios (término fijo) o término indefinido.

Gráfica 66. Docentes con nivel de formación de Doctor.

Fuente: Gestión del Talento Humano – CIARP.

Adicionalmente, con corte a diciembre de 2019 se contaba con 82 docentes en formación doctoral y 7 docentes en formación de maestría, los cuales se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 50. Docentes en formación.

Tipo de vinculación	En formación doctoral	En formación maestría
Planta	36	0
Transitorio	46	7
TOTAL	82	7

Fuente: Vicerrectoría Académica.

En la búsqueda continua de mejorar el nivel de sus docentes, la Universidad, a través del proyecto de Desarrollo Integral Docente del objetivo de Cobertura con Calidad, presta apoyo económico para la formación posgraduada, tanto para docentes de Planta como Transitorios.

Adicionalmente, realizando un comparativo con las IES de Carácter Universidad del país, de acuerdo con lo reportado por el SNIES para el semestre 2018-2, en promedio las universidades cuentan con el 25% de los Docentes en tiempo completo, equivalente en nivel de

formación de Doctorado entre los docentes de “Término indefinido”, “Ocasionales” y “Término fijo”, tal como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 51. Análisis comparativo nivel de formación docente IES en Colombia.

Nivel de Formación	Oficial			Privada			Total General
	Medio Tiempo	Tiempo Completo	Total	Medio Tiempo	Tiempo Completo	Total	
Doctorado	107	5.237	5.291	590	4.507	4.802	10.093
Otro nivel de formación	2.629	11.959	13.274	6.245	17.198	20.321	33.594
Total general	**2.736**	**17.196**	**18.564**	**6.835**	**21.705**	**25.123**	**43.687**
% con Doctorado			**28%**			**19%**	**23%**

Fuente: Oficina de Planeación.

Esta cifra en la UTP se ubica en el 33%, evidenciando que estamos por encima del promedio para este tipo de instituciones.

La institución cuenta con la información histórica de los docentes según nivel de formación y vinculación, esta información se encuentra en ítem Personal Docente y Administrativo en el reporte:

A continuación, se tiene el resumen del número de docentes por periodo académico, el máximo nivel de formación y el tipo de vinculación:

Tabla 52. Número de docentes por periodo académico, el máximo nivel de formación, y el tipo de vinculación.

Tipo de vinculación	Máximo nivel de formación	Número de docentes por periodo académico, máximo nivel de formación y tipo de vinculación											
		2014-1	2014-2	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2
Planta	Doctorado	83	86	98	98	98	106	108	112	118	119	124	126
	Especialización	31	23	23	21	21	15	15	14	13	13	13	13
	Maestría	179	190	179	177	175	170	166	159	155	153	147	138
	Profesional	15	16	13	13	13	13	13	13	12	12	11	11
Total Planta		**308**	**315**	**313**	**309**	**307**	**304**	**302**	**298**	**298**	**297**	**295**	**288**
Transitorio	Doctorado	3	5	7	8	9	12	13	13	19	20	28	27
	Especialización	28	29	25	27	24	24	21	19	17	16	13	13
	Maestría	103	98	111	111	108	131	139	140	154	150	161	167
	Profesional	54	54	48	50	50	48	44	46	36	34	26	25
	Sin título	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2
	Técnico								1				
	Tecnología	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Total Transitorio		**191**	**188**	**193**	**198**	**193**	**218**	**220**	**221**	**229**	**223**	**231**	**235**
Cátedra	Doctorado	7	9	11	10	12	8	11	12	14	13	12	18
	Especialización	163	143	151	151	187	161	150	151	161	156	134	139
	Maestría	241	246	255	259	255	286	304	320	330	336	360	356
	Profesional	330	316	333	355	316	324	321	309	307	315	334	321
	Sin título	7	8	7	7	7	4	3	4	4	4	5	5
	Técnico					1							
	Tecnología	12	11	16	16	14	14	13	15	15	11	15	18
Total Cátedra		**760**	**733**	**773**	**798**	**792**	**797**	**802**	**811**	**831**	**835**	**860**	**857**
Total general		**1.259**	**1.236**	**1.279**	**1.305**	**1.292**	**1.319**	**1.324**	**1.330**	**1.358**	**1.355**	**1.386**	**1.380**

Fuente: Gestión del Talento Humano – CIARP.

C. Mecanismos de contratación de profesores que propendan por la consolidación de una comunidad académica comprometida con las funciones misionales

Respecto a los mecanismos de contratación, en el Estatuto Docente de la Institución, los artículos 26 y 36, el Capítulo IV y el Título III, se establecen los procedimientos de ascenso y estímulos, lo mismo que los procedimientos de vinculación, así como lo referente a formación pedagógica e investigativa para ascender. Igualmente, establece los mecanismos para brindar los apoyos económicos a los docentes de planta y transitorios.

De igual forma, la selección, vinculación y administración del personal docente, se encuentra estipulada en el Estatuto Docente, donde se establecen los criterios para concurso, selección y nombramiento. Así mismo, el proceso que se lleva a cabo para la posterior vinculación. Lo mismo ocurre con la contratación de profesores catedráticos. Dichas políticas están definidas en el Capítulo IV, (Universidad Tecnológica de Pereira, 1993, p. 9).

Para la consolidación de la planta profesoral, el Objetivo de Bienestar Institucional aporta en el estímulo a los docentes, a través de actividades y/o programas desarrollados desde el PAI, Club de la Salud, Deportes y Cultura. Si bien estos estímulos son intangibles, contribuyen en el Bienestar de la planta profesoral, el cual se puede identificar como un factor que ayuda a la permanencia laboral y a la consolidación de la labor docente.

D. Criterios para definir responsabilidades del profesorado en relación con la docencia, investigación, extensión o proyección social y la asesoría a estudiantes, de acuerdo con la categoría en el escalafón

La Universidad, en su Estatuto Docente, establece en el Título II, el campo de aplicación, carrera docente, de la clasificación, de la dedicación, de la vinculación y provisión de cargos.

En el Capítulo I se habla del **campo de aplicación** y en el Artículo 3o., se señala que es docente en la

Universidad Tecnológica de Pereira, la persona natural que primordialmente ejerce funciones relacionadas con la enseñanza, y/o la investigación y/o la extensión. El docente podrá ejercer funciones de administración, de acuerdo con las necesidades de la Institución, cuando la autoridad competente así lo apruebe.

Adicionalmente, desde los sistemas de información de la institución, se cuenta con un aplicativo en el cual los docentes deben realizar su Plan de Trabajo Docente, asignando las horas de dedicación en relación con la docencia, investigación, extensión o proyección social y la asesoría a estudiantes.

E. Capacidad de los criterios y mecanismos de evaluación de las tareas asignadas a los profesores con miras a cualificar su labor

Desde el objetivo "Cobertura con Calidad" del PDI 2009-2019, la Vicerrectoría Académica implementó un sistema de evaluación docente, que permite aumentar la calidad académica, disciplinar, pedagógica y didáctica de sus profesores; dado que se evalúa la práctica docente desde la mirada del estudiante (heteroevaluación), el comité curricular (coevaluación) y un proceso de reflexión del docente (autoevaluación). Para este proceso, se conformó una comisión que revisó el mecanismo existente y propuso un sistema integral que garantiza el fomento de la cultura de la autoevaluación, autorregulación y mejoramiento continuo, permitiendo trazar planes de mejoramiento individual y colectivo. Esta propuesta fue validada por las diferentes facultades que promovieron la implementación del sistema.

Dentro de la evaluación docente está incluido un informe de cumplimiento del plan de trabajo que sirve como insumo para que el Comité Curricular realice la coevaluación. Se tiene como información disponible, el reporte de planes de trabajo de todos los docentes de la Universidad.

Para la evaluación docente, en el año 2018 se implementó el Acuerdo Nro. 77 de 2017[70], de evaluación docente integral, compuesta por Heteroevaluación,

70 Ver: https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/1517437872-Acuerdo%20No.%2077%20CSU%202017.PDF

Coevaluación y Autoevaluación, que constituye una valoración sistemática de la actuación del profesorado en su rol profesional y su contribución para el logro de los propósitos institucionales. La Resolución 215 del 3 enero de 2018, reglamenta el Acuerdo 77 de 2017[71].

Durante el año 2019, se realizó la evaluación integral docente, la cual se concibe, como un proceso formativo, participativo y dinámico, que contribuye a la excelencia y al mejoramiento permanente del cuerpo profesoral.
Esta evaluación se está aplicando actualmente, bajo tres dimensiones, Planeación de la actividad docente, Desarrollo de la actividad docente y Resultado de la actividad docente; y a través de tres momentos: autoevaluación, heteroevaluación y coevaluación.

Para el cierre de la vigencia 2019, los docentes recibieron el 100% de la valoración de su "Evaluación Docente Integral", de conformidad con el Acuerdo 77 de diciembre de 2017 y la Resolución de Rectoría Nro. 215 de enero 2018.

Para el segundo semestre del año 2019, se obtuvo una calificación promedio general de **4,47** puntos sobre **5,0** puntos posibles, un resultado que se considera satisfactorio para la institución.

El registro de estas evaluaciones se puede encontrar en el sistema de información de la Universidad, al cual tienen acceso la profesional encargada de la evaluación docente y el Vicerrector Académico[72].

F. Diversidad del cuerpo profesoral en términos del origen institucional de su formación académica y la calidad de los programas de los cuales son graduados

La Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con una planta profesoral diversa según su lugar de graduación y formación académica. Tiene en su haber profesionales de todas las áreas del conocimiento, formados en excelentes universidades del orden regional, nacional e internacional.
Entre las universidades de las que se han graduado los

71 Ver: http://academia.utp.edu.co/basicoclinica/files/2012/04/RESOLUCIO%CC%81N-EVALUACIO%CC%81N-DOCENTE-INTEGRAL-No.215-3-Ene-2018.pdf

72 Se puede acceder mediante la siguiente ruta, habilitando el acceso y los permisos necesarios http://app4.utp.edu.co/sigu2/Vicerrectoría Académica /Evaluación Docente

docentes de la Universidad Tecnológica de Pereira, se cuentan títulos de universidades de reconocido prestigio a nivel mundial, de países como Estados Unidos, Reino unido, Alemania, Francia, España, Noruega, Suiza, Rusia, Corea, Argentina, Brasil, Chile, México, Cuba, entre otras. Son cerca de 171 títulos de universidades en el extranjero, de las que se han graduado los profesores de la Universidad Tecnológica de Pereira, con corte a 2019.

Los títulos obtenidos por los docentes de la UTP en universidades del ámbito nacional, corresponden a cerca de 480 títulos académicos, y provienen de universidades que ocupan excelentes puestos en los diferentes *rankings* globales. Universidades como la Nacional, Universidad de Caldas, la Universidad de Antioquia, los Andes, Universidad del Valle, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad Externado, Universidad de la Sabana, Universidad del Quindío, Universidad del Rosario, EAFIT, Universidad Pontificia Bolivariana, Universidad Santo Tomás, entre otras; que además se encuentran acreditadas institucionalmente, son algunas de las instituciones en las que se han graduado la mayoría de los docentes de la UTP.

No obstante, es significativo el número de títulos que tienen los docentes de la UTP obtenidos en su Alma Máter. Los registros señalan que son 722 los títulos otorgados por la UTP a sus docentes. Toda la información del lugar de formación docente y de los niveles de formación alcanzados se encuentra en los soportes del Factor[73].

G. Adecuada distribución de las labores asignadas a los profesores para desarrollar sus funciones en condiciones de calidad, con espacios institucionales apropiados

La institución tiene definidos procedimientos institucionales sobre la distribución de las labores asignadas a su personal docente. Se cuenta con el procedimiento de la Vicerrectoría Académica 121-TA-13 - Plan de trabajo docente, el cual tiene como objetivo "Planificar las actividades que realiza el docente durante el periodo académico", el cual debe ser aprobado por la Vicerrectoría Académica.

73 Ver información en los soportes del factor 3.

Para ello, desde los sistemas de información de la institución, se cuenta con un aplicativo en el cual los docentes deben realizar su Plan de Trabajo Docente, asignando las horas de dedicación en relación con la docencia, investigación, extensión o proyección social y la asesoría a estudiantes.

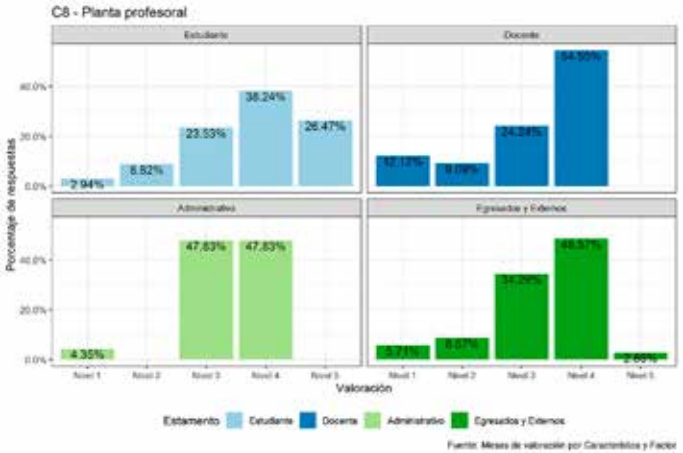
Si bien se tiene establecido un procedimiento para regular la asignación de las labores académicas para los docentes, es necesario mencionar que los docentes no cuentan con un procedimiento que les permita regular sus actividades.

En cuanto a la opinión de los docentes sobre las condiciones de calidad de los espacios institucionales destinados a sus labores es favorable. Se tiene documentado que los espacios institucionales para desarrollar las actividades académicas y administrativas son adecuados, según los resultados de las diferentes encuestas de Satisfacción del Usuario, donde las percepciones marcan una favorabilidad asociada al desarrollo y fortalecimiento de los espacios para el desarrollo de las labores administrativa muy positiva y relativamente positiva, del 62%. De igual forma, la consideración sobre si el desarrollo y fortalecimiento de los espacios para la academia, investigación y extensión ha evolucionado en la Universidad, siendo muy positivamente y relativamente positiva, igual al 70%.

Juicio de cumplimiento de la característica:

La institución cuenta con una adecuada planta profesoral, apropiada en cantidad, dedicación y niveles de formación, y la asignación de tareas se realiza manera equitativa. La mayoría de los docentes cuentan con un buen nivel de escolaridad (PhD, maestrías y especializaciones), lo que se ve reflejado en la satisfacción que tienen los estudiantes con respecto a la formación académica recibida por parte de ellos. Existen criterios claros para definir el plan de trabajo docente por semestre, que involucra la asignación de carga académica de acuerdo con el tipo de contrato y la dedicación del mismo. Existen amplios mecanismos de evaluación que tienen como premisa el mejoramiento del ejercicio docente como corresponde a una institución de calidad. Se fomenta considerablemente la producción intelectual.

Gráfica 67. Resultados Característica 8.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado

5.3.3 Característica 9. Carrera docente

A. Cumplimiento transparente de los criterios establecidos para la vinculación y evaluación de profesores

La institución tiene definidos criterios y normas para la vinculación y evaluación de docentes y su ubicación en el escalafón, en el Estatuto Docente, Título II, se tiene definido el **campo de aplicación, carrera docente, de la clasificación, de la dedicación, de la vinculación y provisión de cargos**. El Capítulo IV, establece los requisitos **de la vinculación y provisión de cargos**. De igual forma, el Artículo 30 señala que, en el proceso de nombramiento del profesor, se señalará su categoría, su puntaje, según evaluación hecha por el Comité de asignación de puntaje; la dedicación de labores, la facultad a la cual se adscribe, la fecha de iniciación de labores, notificándole que sus relaciones con la Universidad se regirán por la ley y las normas contempladas en el Estatuto.

La institución tiene definidos los procedimientos que velan por la transparencia en la contratación docente, que se ejecutan desde los mismos comités curriculares y de facultades[74], en conjunto con la Vicerrectoría Académica[75] y la Vicerrectoría Administrativa y Financiera[76], a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano.

Respecto a la evaluación, como se ha indicado anteriormente, en el año 2018 mediante la Resolución 215 del 3 de enero de 2018[77], se implementó el Acuerdo Nro. 77 de 2017[78], que establece la evaluación docente integral, compuesta por Heteroevaluación, Coevaluación y Autoevaluación, que constituye una valoración sistemática de la actuación del profesorado en su rol profesional y su contribución para el logro de los propósitos institucionales.

B. Estructuración de las categorías académicas y efectiva movilidad de los profesores en el escalafón docente

Respecto a los docentes vinculados en los últimos años y su ubicación en el escalafón, se presenta a continuación la siguiente tabla:

74 Ver: https://www.utp.edu.co/gestioncalidad/sin-categoria/651/procedimientos-relacionados-facultades

75 Ver: https://www.utp.edu.co/gestioncalidad/documentos-procesos/4/1/Vicerrectoria-Academica

76 Ver: https://www.utp.edu.co/gestioncalidad/documentos-procesos/4/1/Vicerrectoria-Administrativa

77 Ver Resolución 215 del 3 enero de 2018 por la cual se reglamenta el acuerdo 77 de 2017: http://academia.utp.edu.co/basicoclinica/files/2012/04/RESOLUCIO%CC%81N-EVALUACIO%CC%81N-DOCENTE-INTEGRAL-No.215-3-Ene-2018.pdf

78 Ver: Acuerdo No. 77 de 2017: https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/secretaria/documentos/1517437872-Acuerdo%20No.%2077%20CSU%202017.PDF

Tabla 53. Número de docentes por periodo académico, máximo nivel de formación y tipo de vinculación.

Tipo de vinculación	Máximo nivel de formación	Número de docentes por periodo académico, máximo nivel de formación y tipo de vinculación											
		2014-1	2014-2	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1	2019-2
Planta	Asistente	45	40	38	36	35	29	24	24	24	24	24	24
	Asociado	119	105	100	98	97	89	84	74	70	70	63	59
	Auxiliar	10	16	16	15	15	15	15	13	13	13	13	13
	Directivo	28	26										
	Titular	106	128	159	160	160	171	179	187	191	190	195	192
Total Planta		**308**	**315**	**313**	**309**	**307**	**304**	**302**	**298**	**298**	**297**	**295**	**288**
Transitorio	Asistente	45	48	56	55	53	59	57	58	65	63	67	68
	Asociado	29	27	27	32	31	36	35	39	39	39	43	44
	Auxiliar	117	113	108	109	107	120	123	117	115	111	107	109
	Titular			2	2	2	3	5	7	10	10	14	14
Total Transitorio		**191**	**188**	**193**	**198**	**193**	**218**	**220**	**221**	**229**	**223**	**231**	**235**
Cátedra	Asistente	29	29	36	36	39	39	40	39	35	26	28	29
	Asociado	9	10	9	8	10	11	14	14	15	20	19	18
	Auxiliar	655	627	659	689	682	693	691	704	730	739	764	768
	Titular	67	67	69	65	61	54	57	54	51	50	49	42
Total Cátedra		**760**	**733**	**773**	**798**	**792**	**797**	**802**	**811**	**831**	**835**	**860**	**857**
Total general		**1.259**	**1.236**	**1.279**	**1.305**	**1.292**	**1.319**	**1.324**	**1.330**	**1.358**	**1.355**	**1.386**	**1.380**

Fuente: Gestión del Talento Humano.

La Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con un instructivo definido en el Estatuto Docente, regulado en el artículo tercero, que establece los criterios para el ascenso en el escalafón docente y, a su vez, define las categorías Académicas de los docentes, clasificándolos en:

- AUXILIAR
- ASISTENTE
- ASOCIADO
- TITULAR

El artículo tercero del escalafón permite definir las condiciones para el ascenso y la asignación salarial, acorde a los criterios del Decreto 1279 de junio 19 de 2002.

Para el primer semestre de 2019, el número de docentes con categoría Auxiliar es de 890 docentes, representando un incremento, respecto al primer semestre del 2012 (661 docentes), del 34,6%, debido al incremento en el número de docentes catedráticos.

Respecto a los docentes Titulares, se ha incrementado, desde el 2012, de 100 docentes a 248, representando un incremento del 148%, cumpliendo con todos los requisitos definidos por el estatuto docente, donde la mayor representatividad (192 docentes) corresponde a docentes de planta.

El número de docentes Asociados, se ubica en 121 docentes, así como el de docentes con categoría Asistentes que también tiene un total de 121 docentes.

Lo anterior refleja una política claramente definida para la efectiva movilidad de los docentes en el escalafón, acorde a los logros académicos, que igualmente se ve reflejada en la asignación de puntajes por producción académica con repercusiones salariales.

C. Cumplimiento transparente de los criterios y mecanismos para la determinación de la asignación salarial

El cumplimiento de los criterios para la asignación salarial, están definidos en el mismo Estatuto Docente;

donde la Universidad, acorde con las disposiciones estatales debido a su carácter público tiene constituido el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje –CIARP-[79], establecido como el órgano interno universitario que, en cumplimiento del Artículo 25º y del Decreto 1279/2002, es el encargado de la asignación y reconocimiento de puntos de salario y de bonificación.

Las solicitudes de puntos por productividad académica al Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje (CIARP), se deben realizar a través del sistema de solicitudes Web, directamente de la página de la Universidad.

Las actas y resoluciones del comité se encuentran en la Oficina adscrita a la Vicerrectoría Académica del CIARP, garantizando la transparencia de los criterios y mecanismos para el otorgamiento de los puntos para la asignación salarial.

Las modalidades de Productividad Académica para solicitud de Puntos son las siguientes:

Puntos Salario:

- Artículos en revistas indexadas.
- Producción de videos, cinematográficos o fonográficos (con fines didácticos o documentales).
- Libros de Investigación, Ensayo o Texto.
- Premios Nacionales o Internacionales.
- Traducciones de libros.
- Obras de Creación Original Artística (De carácter Internacional y/o Nacional).
- Obras de Creación Complementaria o de Apoyo (De carácter Internacional y/o Nacional).
- Interpretaciones (De carácter Internacional y/o Nacional).
- Producción Técnica.
- *Software*.

Puntos Bonificación:

- Producción de videos, cinematográficos o fonográficos (con fines didácticos o documental de carácter regional).
- Obras de Creación Original Artística (De carácter Regional).

79 Ver: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/academica/ciarp/

- Obras de Creación Complementaria o de Apoyo (De carácter Regional).
- Interpretaciones (De carácter Regional).
- Ponencias en eventos especializados.
- Publicaciones Impresas Universitarias.
- Estudios Posdoctorales.
- Dirección de Tesis (Maestría - Doctorado).

Juicio de cumplimiento de la característica:

La institución establece con claridad, en el Estatuto Docente, una carrera docente, con mecanismos bastante conocidos para la selección y vinculación de profesores, la clasificación, permanencia y promoción en el escalafón docente, con especificación de las funciones inherentes a cada categoría.

La Universidad cumple en alto grado los criterios para la vinculación y evaluación de los profesores.

Las asignaciones salariales de los profesores están bien determinadas por criterios académicos y se cumplen de acuerdo a lo establecido en el reglamento.

Gráfica 68. Resultados Característica 9.

Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado

5.3.4 Característica 10. Desarrollo profesoral

A. Cobertura, calidad y pertinencia de los programas de desarrollo profesoral

La institución cuenta con procesos definidos para los programas de desarrollo profesoral, que se encuentran definidos en el objetivo estratégico "Cobertura con Calidad", que se coordina desde la Vicerrectoría Académica, la cual cuenta con el programa de desarrollo docente, dada la importancia de la formación integral de los profesores. Este programa involucra la formación continua, avanzada y permanente.

Formación continua, para la actualización disciplinar, pedagógica y didáctica en función del perfeccionamiento del desempeño profesional, que ayuda a cualificar la profesión docente y el mejoramiento continuo en las unidades académicas y en la Universidad como institución formadora.

Formación avanzada, orientada a consolidar un proceso sistemático de aprendizaje y producción científica de los profesores a través de especializaciones médicas, maestrías y doctorados, que les proporcione herramientas para avanzar en la investigación, formación de estudiantes, innovación y proyección social.

Formación permanente, encaminada a la revisión y actualización de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes del profesorado, para promover la capacidad crítica, creativa, ética, estética, lúdica y expresiva en su desarrollo integral, que le permita enfrentar los retos de la Educación Superior actual y del futuro.

En la construcción del Proyecto Educativo Institucional, se evidenció que la formación permanente se está desarrollando de manera desarticulada desde diferentes áreas, para lo cual se crea una sola línea que direccionará las estrategias de formación y que será implementada en las próximas vigencias del Plan de Desarrollo Institucional.

Así mismo, en el Estatuto Docente, se contempla, en el Título V, **de los estímulos, de la capacitación docente**

y otras actividades de desarrollo docente, que en el Capítulo I habla **de los estímulos, de la capacitación docente**.

En los últimos cinco (5) años, la Universidad ha apoyado a los profesores en:

- Estudios de doctorado en el exterior.
- Participación en eventos tanto nacionales como internacionales.
- Capacitación no formal.
- Congresos.
- Otros eventos nacionales e internacionales.

Adicionalmente, como se había presentado en la característica de Planta Profesoral, con corte a diciembre de 2019, se contaba con 82 docentes en formación doctoral y 7 docentes en formación de maestría.

Por otra parte, en la siguiente tabla se detalla la participación de los docentes en las diferentes líneas de formación integral:

Tabla 54. Participación docente en líneas de formación integral

Línea de Formación	2015	2016	2017	2018	2019
TIC	420	434	151	199	165
Pedagogía	292	188	202	194	187
Administración Educativa	52	16	98	57	51
Segunda Lengua	ND	173	121	193	232

Fuente: Vicerrectoría Académica - Reportes SIGER.

La formación continua se desarrolla a través de diferentes estrategias, como: formación en segunda lengua, formación en TIC, formación en administración educativa, en la cual participaron decanos y coordinadores de programa, y formación en pedagogía; las cuales han tenido una mayor aceptación en cada vigencia por el cuerpo docente. Durante el 2019, la Universidad Tecnológica de Pereira formó un total de 232 docentes en idiomas.

La formación avanzada se desarrolla a través de dos líneas de formación: doctoral y maestría. En la última vigencia se encuentran en formación 17 docentes en maestría y 69 docentes en doctorado. Esta estrategia de

formación avanzada ha contribuido a alcanzar un total de 295 docentes titulados en maestría (56,30%) y 127 en doctorado (24,24%).

En general, los directivos y docentes tienen una buena apreciación sobre el impacto que ha tenido el régimen de estímulos al profesorado. Los directivos consideran en un alto grado, (cercano al 100%), que los estímulos para la docencia, investigación, la innovación, la creación artística y cultural, extensión, desarrollo tecnológico y cooperación internacional tienen un buen impacto. Para el ejercicio de la docencia, más del 70% de los docentes consideran buenos y muy buenos los estímulos, en cuanto a la investigación, cooperación internacional y desarrollo tecnológico, supera el 60% y valoran como buenos y muy buenos los estímulos. Los estímulos para la extensión tienen un porcentaje superior al 80% de calificación, como buenos y muy buenos, de igual forma los estímulos para la creación artística e innovación tienen un impacto positivo mayor al 50%, de acuerdo a las encuestas de Acreditación de programas.

B. Aplicación de los criterios de reconocimiento al ejercicio calificado de las funciones misionales

La institución cuenta con normas y criterios que buscan reconocer el trabajo calificado de los docentes y se encuentran reguladas en el Estatuto Docente de la Universidad Tecnológica de Pereira, donde se establecen los lineamientos que regulan los estímulos a la labor docente. Además, existen políticas de estímulo y reconocimiento a los profesores por el ejercicio calificado de la docencia, investigación, innovación y creación de obra artística, y cuenta con políticas que favorecen y fomentan la creación artística y la innovación en el ejercicio de la docencia.

La Universidad estimula y reconoce la labor docente de los profesores, de acuerdo a su desempeño en el ejercicio de sus funciones, contribuyendo con apoyo económico y descarga académica para su formación posgradual. Así mismo, la financiación de proyectos de investigación que incluyen puntos salariales por publicación, la capacitación docente que oferta cada semestre la Vicerrectoría Académica para el ascenso en el escalafón docente y la realización de convenios con otros sectores

de la sociedad igualmente se constituyen en estímulos para la labor docente.

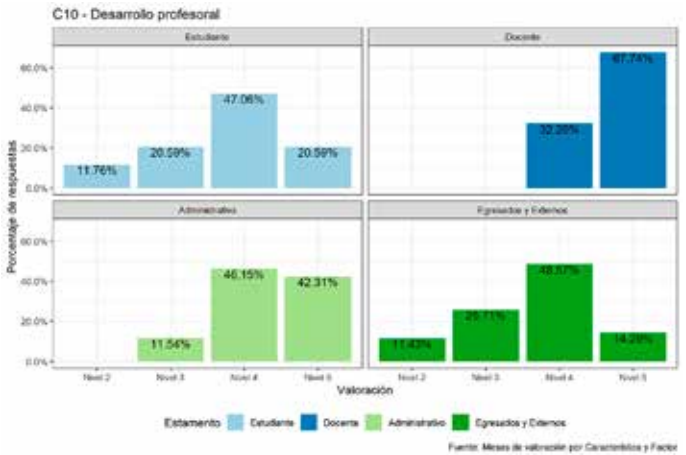
Como se ha indicado, existe el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje - CIARP, que cumple con los propósitos de reconocimiento a las funciones misionales de los docentes.

Para reconocer la labor docente, la institución ha establecido el reconocimiento docente a los mejores profesores de cada facultad, y dentro del plan de bienestar social laboral y a través de Gestión del Talento Humano realiza diferentes acciones de reconocimiento y estímulo al personal docente, como: imposición de escudos por su labor y por años de servicio, reconocimiento en el día del maestro y por retiro de servicio al momento de la jubilación.

Juicio de cumplimiento de la característica:

La institución aplica en alto grado, en términos de calidad y pertinencia, las políticas y programas de desarrollo profesoral, así como de reconocimiento a la docencia calificada, de conformidad con los objetivos de la Educación Superior y de la institución. Los profesores de planta manifiestan en buena medida que conocen la reglamentación sobre los reconocimientos que puede recibir un docente y expresan que la institución otorga distinciones a los profesores que se destaquen por el ejercicio calificado en una de las funciones misionales.

Gráfica 69. Resultados Característica 10.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado

5.3.5 Característica 11. Interacción académica de los profesores

A. Políticas y estrategias orientadas a facilitar la constitución de comunidades académicas en la institución y su interacción con homólogas del orden nacional e internacional

La Universidad en su Proyecto Educativo Institucional, el cual se constituye en la política académica, contempla los principios acordados en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior (UNESCO, 2009) donde señala a las instituciones de Educación Superior, la necesidad de políticas de desarrollo docente que respondan a los desafíos de la "sociedad de la información". Las propuestas deben ser flexibles y estar basadas en la formación a lo largo de la vida, para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje hacia la renovación educativa y el cambio social.

La Educación Superior, en la sociedad actual, da cada vez más importancia a la formación y el desarrollo del profesorado, vinculándolo, por un lado, con la realidad política, histórica, cultural y social (Jackson, 2001), y, por otro lado, con la integralidad del docente como persona y miembro de un colectivo. Además de los componentes cognitivo, disciplinar y pedagógico, se contempla la subjetividad, la intuición, lo emocional y lo relacional, como dimensiones inseparables del desarrollo humano y profesional. En las nuevas racionalidades, basadas en la educación como una construcción histórica, cultural y social, el docente es un intelectual, un trabajador de la cultura y un profesional reflexivo en permanente transformación. Se supera así el concepto de educación como un "hacer" y el de formación como simple capacitación o actualización (Proyecto Educativo Institucional, 2018, p. 43).

Adicionalmente, se cuenta con un Sistema Integral de Gestión, en el cual dentro del mapa de procesos se le da relevancia a la internacionalización como elemento que busca promover la interacción académica y se establece como un como proceso de apoyo[80].

El proceso de internacionalización tiene procedimientos establecidos para tres temáticas en particular:

Coordinación de la Cooperación y Movilidad Nacional e Internacional

- 1114-AIP-01 - Coordinación institucional para movilidad estudiantil saliente.
- 1114-AIP-03 - Coordinación institucional para movilidad estudiantil entrante.
- 1114-CCM-05 - Asesoría para movilidad internacional saliente de docentes, investigadores y administrativos.
- 1114-FPCI-02 - Gestión y asesoría para el establecimiento de convenios de cooperación, nacionales e internacionales.
- 1114-SIOE-01 - Gestión y difusión de información y de oportunidades internacionales para la comunidad universitaria.

Coordinación de la Internacionalización en casa

- 1114-AIP-02 - Promoción y coordinación de cursos de inmersión de idiomas para la comunidad universitaria.

Promoción Internacional de la Universidad

- 1114-PAI-01 - Participación en eventos internacionales y redes nacionales para la internacionalización de la Educación Superior.

B. Estado de la interacción académica del profesorado, por áreas de conocimiento, con comunidades académicas nacionales e internacionales

Desde la Vicerrectoría Académica se cuenta con registro de los recursos asignados a los docentes para asistir a eventos nacionales e internacionales de carácter académico, tales como ponencias, pasantías, cursos, seminarios, congresos, entre otros.

80 Ver: https://www.utp.edu.co/gestioncalidad/sin-categoria/167/mapa-de-procesos

De igual forma, la Universidad promueve las actividades de investigación de docentes por medio de apoyo para la participación en eventos científicos y de transferencia tecnológica a través de varias fuentes de recursos como lo son, los Consejos de Facultad, la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, Servicios Institucionales, Vicerrectoría Académica, Relaciones Internacionales y la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, mediante el otorgamiento de apoyos económicos a docentes y estudiantes para participar en eventos científicos con ponencias aprobadas, así como la financiación de la presentación de ponencias en eventos científicos en el marco de las convocatorias internas de financiación de proyectos. Desde la Vicerrectoría Académica, se tiene el siguiente consolidado de estos registros para los últimos 5 años:

Tabla 55. Consolidado recursos de. apoyos económicos a docentes y estudiantes.

Año	Valor
2015	$222.413.097
2016	$226.453.652
2017	$229.559.520
2018	$240.122.057
2019	$249.020.214

Fuente: Vicerrectoría Académica.

Desde la Oficina de Internacionalización, se tienen los registros del presupuesto destinados para apoyar la movilidad de los docentes, de la siguiente manera:

Tabla 56. Recursos ORI destinados para apoyar la movilidad de los docentes.

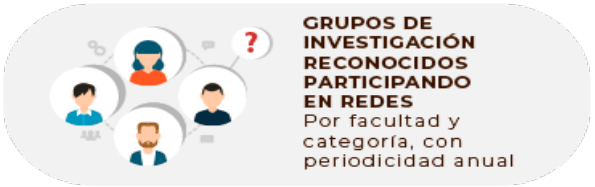
Año	Inversión UTP	Gestión RRII
2013	$ 147.039.710	$ 148.798.563
2014	$ 151.450.901	$ 124.025.600
2015	$ 155.994.428	$ 321.106.855
2016	$ 160.674.261	$ 555.400.810
2017	$ 165.494.489	$ 505.253.797
2018	$ 170.432.389	$ 356.411.402
2019	$ 175.573.443	$ 374.003.039
Total	$ 1.126.659.622	$ 2.385.000.065

Fuente: Oficina de Relaciones Internacionales.

Del total de los recursos, el 36% se ha destinado para la internacionalización en casa (16% inmersión personal docente y 20% inmersión personal administrativo), el 42% para la Movilidad internacional estudiantil y el 23% en Membresía CCYK, actividades en red y conferencias internacionales.

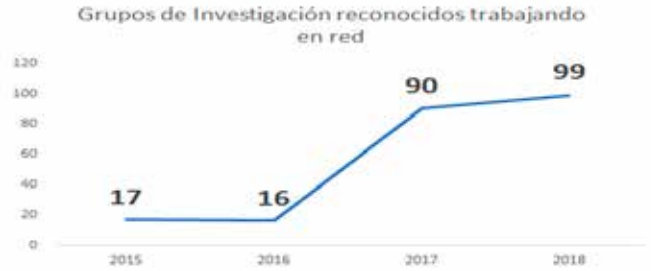
Los resultados de la interacción académica permiten mostrar los avances de la institución, de acuerdo a los registros de los últimos 5 años de los profesores activos en redes académicas nacionales e internacionales.

La Universidad, en su catálogo de estadísticas e indicadores, cuenta con el informe de Grupos de Investigación reconocidos participando en redes:



Para el año 2018, la Universidad contaba con 99 grupos de investigación reconocidos por Colciencias trabajando en Red, de los cuales 33 grupos trabajan en redes de investigación internacionales.

Gráfica 70. Grupos de investigación trabajando en red.



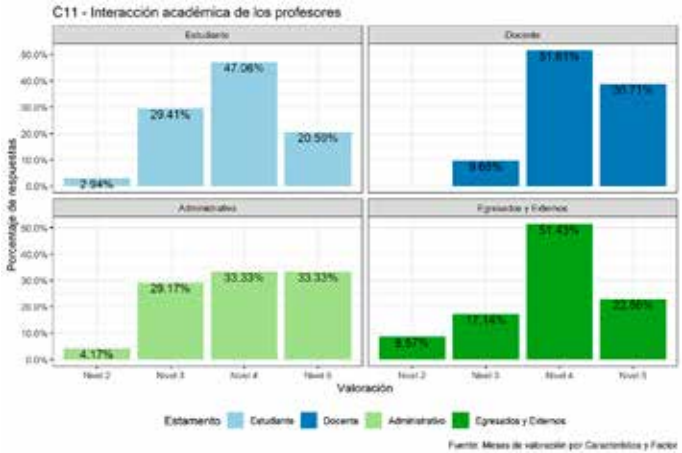
Fuente: Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Extensión.

Es necesario establecer un mecanismo que permita ampliar la información estadística sobre la participación de los docentes en redes académicas nacionales e internacionales.

Juicio de cumplimiento de la característica:

Se evidencian en alto grado las políticas y estrategias claras, orientadas a facilitar la constitución de comunidades académicas en la institución y su interacción con homólogas del orden nacional e internacional, dentro de las cuales se menciona el procedimiento de internacionalización de la gestión institucional, el cual pertenece al proceso de direccionamiento estratégico.

Gráfica 71. Resultados Característica 11.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado

5.4 Factor 4. Procesos Académicos

La institución se compromete en alto grado con políticas académicas de interdisciplinariedad y de capacitación en lenguas extranjeras, de fundamentación científica y ética de los conocimientos, de la flexibilidad y actualización permanente de los planes de estudios y sus correspondientes metodologías, y de diseño, desarrollo y evaluación curricular; todo ello orientado a la formación integral de los estudiantes, la creatividad, el avance científico y el progreso moral de la sociedad.

Existe una conciencia muy amplia de que la flexibilidad y la interdisciplinaridad son elementos esenciales en un currículo integrado, se ha trabajado en formar a los estudiantes y docentes en un segundo idioma, esto con el fin de hacerlos más competitivos. Con respecto al reconocimiento de los egresados en el entorno laboral, están muy bien reconocidos por su buen desempeño y conocimientos adquiridos en diferentes temas, su buen nivel académico y por la diversidad de programas que la Universidad oferta, los empresarios reconocen el compromiso que tiene la universidad con respecto a la calidad de sus programas.

Fortalezas y oportunidades de mejora del Factor 4

La institución reconocer los avances que se han generado a partir de la implementación del Proyecto Educativo Institucional y la definición de las Orientaciones para la renovación curricular de los programas académicos de la Universidad.

Igualmente, es importante continuar con la renovación e innovación de los currículos de los programas académicos, de manera que se tengan programas pertinentes y acordes con el Proyecto Educativo Institucional y las nuevas tendencias mundiales, sobre todo desde el componente tecnológico.

Se identificó también la necesidad de diseñar e implementar estrategias de socialización de los estudios de pertinencia para la creación de programas académicos que involucren la participación de egresados y empleadores.

Gráfica 72. Resultados Factor 4.

Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento del Factor:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 5	Se cumple plenamente

5.4.1 Característica 12. Políticas Académicas

La Universidad Tecnológica de Pereira, como institución de Educación Superior comprometida con el cambio y la búsqueda permanente de la excelencia, realizó la revisión y actualización del Proyecto Educativo Institucional (PEI), que integró una reflexión profunda sobre el papel de la Universidad en el siglo XXI. Ver Factor 1.

A. Existencia de ambientes propicios para la discusión crítica sobre la ciencia, la tecnología, la innovación, el arte, la cultura, los valores, la sociedad y el Estado

En el PEI, se establecieron unas políticas referidas a la construcción y consolidación de una cultura de la participación y la reflexión en la comunidad universitaria, para buscar coherencia con el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) y los Proyectos Educativos de los Programas (PEP), que hagan de la institución una universidad de excelencia en la formación de los ciudadanos y los profesionales del siglo XXI.

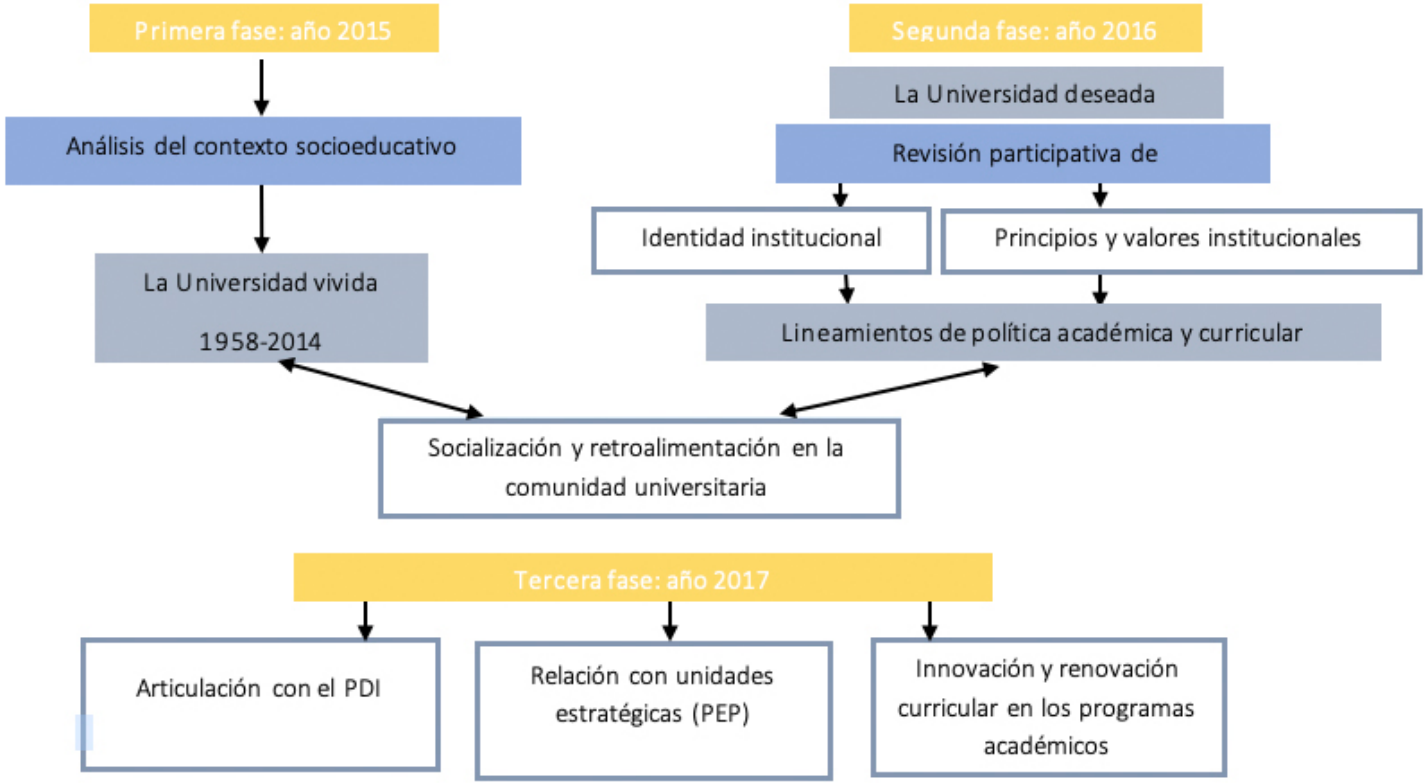
El PEI se ha convertido en un lineamiento orientador de la reflexión y la construcción de una propuesta en revisión permanente, con la participación de la comunidad, que ha contribuido a la articulación de la Universidad Tecnológica de Pereira con la sociedad, para el cumplimiento de sus propósitos y funciones misionales, con autonomía, capacidad crítica e innovación, permitiendo discusiones en torno a la ciencia, la tecnología, la innovación, el arte, la cultura, los valores, la sociedad y el Estado.

Esta construcción, se dio desde el año 2015, donde se desarrolló la primera fase, denominada "La Universidad vivida", en la que se realizó un balance de la vida académica institucional desde el año 1958 hasta el año 2014, mediante un análisis histórico documental. Esta primera fase culminó con un análisis de los avances, desarrollos y asuntos pendientes a lo largo de la vida académica institucional. En estos últimos, sobresalió» la necesidad de revisar y renovar la propuesta académica curricular, con el fin de hacerla pertinente para la sociedad actual y del futuro.

En el año 2016, se llevó a cabo la segunda fase, denominada "La Universidad deseada", que fue realizada con la participación de la comunidad mediante once claustros universitarios, en los que participaron docentes, estudiantes, directivos, administrativos y egresados. Esta segunda fase tuvo un triple propósito: reflexionar con todos los estamentos de la institución sobre la universidad del siglo XXI, compartir los resultados de la primera fase "La Universidad vivida" y revisar los principales aspectos que forman parte del PEI, para establecer conjuntamente qué debía mantenerse o cambiarse.

La última fase, realizada en el año 2017, denominada "La Universidad del siglo XXI" consistió» en consolidar una primera propuesta de Proyecto Educativo Institucional, con base en los insumos de las dos fases anteriores y una revisión minuciosa de la literatura. A partir de ello, se estructuraron diversas jornadas donde se socializó el documento a docentes, estudiantes, administrativos, egresados, ex rectores y miembros del Comité Directivo de la Universidad, en busca de aportes para su retroalimentación y construcción colectiva.

Ilustración 46. Fases del PEI.



Fuente: Proyecto Educativo Institucional - 2018.

El resultado de estas tres fases ha permitido la construcción colectiva del Proyecto Educativo Institucional, que se explica en los diferentes acápites del documento, y que puede ser consultado en la página de la Vicerrectoría Académica[81].

Después de un proceso de reflexión y amplia participación de la comunidad universitaria, (cerca de 1.550 participantes) de los diferentes estamentos de la comunidad universitaria, desde el 2015 hasta el 2018, se estructuró un nuevo PEI[82], con cinco componentes:

1. La dimensión teleológica con la Misión, la Visión, los Principios y Valores institucionales.
2. La identidad institucional centrada en el compromiso con la formación profesional integral.
3. La política académica curricular.
4. El Desarrollo docente.
5. El reto de construir cultura de la reflexión y la participación académica institucional.

El PEI, construido desde la metodología de investigación acción, de manera participativa, fue aprobado por el Consejo Superior de la Universidad mediante el Acuerdo Nro. 04 del 2018. En las orientaciones para la renovación curricular se desarrollaron el segundo y el tercer componente del PEI, que tienen como propósito aportar elementos de orden conceptual y metodológico para el desarrollo de la política académica curricular y la consolidación de la identidad institucional.

Como lo plantea la Política Académica en el PEI, es en el currículo donde intencionalmente la Universidad y cada colectivo proponen el tipo de formación ofrecido a los estudiantes y profesionales egresados de la Universidad Tecnológica de Pereira. Desde los Comités Curriculares y los Consejos de Facultad, se establecen los espacios para la discusión y apropiación de la ruta establecida por la institución, para los procesos de reflexión curricular. En el ámbito institucional, y desde el Consejo Académico, es donde se establecen las reflexiones y se determinan los lineamientos para implementar en las Facultades. El compromiso con el desarrollo del PEI genera la necesidad de promover procesos de renovación curricular en todos los programas académicos.

81 Ver: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/academica/documento-pei.html

82 Ver anexo: Informe de construcción y socialización del PEI.

Como soporte, se tiene el PEI, que establece la política académica curricular de la institución, conjuntamente con el documento de Orientaciones para la renovación curricular, aprobado por el Consejo Académico y el Consejo Superior, mediante el Acuerdo 24 del 2019, el cual tiene como propósito promover la participación de todos los programas académicos en la planificación y desarrollo de propuestas curriculares innovadoras, flexibles, pertinentes e interdisciplinarias en un contexto internacional, que impacten las aulas de clase y las prácticas educativas, dado que la institución entendió que en esos ámbitos se consolida el cambio y la excelencia académica institucional.

B. Políticas y estrategias institucionales de formación integral, flexibilización curricular, internacionalización e interdisciplinariedad

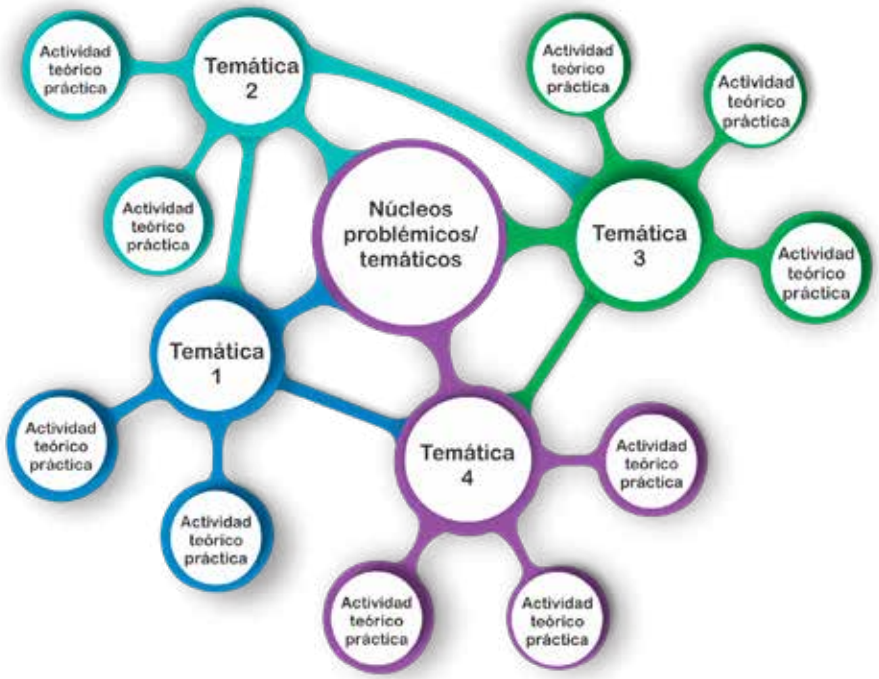
En el documento de "Orientaciones para la renovación curricular"[83], en el capítulo 2 "**formación profesional integral en la Universidad Tecnológica de Pereira**", (página 41), se establecen las cuatro dimensiones que conforman la identidad institucional: la formación humana, la educación en ciudadanía y democracia, el pensamiento crítico y el compromiso con la sostenibilidad ambiental. En cada una de las dimensiones se presenta el propósito institucional, una reflexión teórica y las estrategias que pueden ser articuladas a los programas de acuerdo con las particularidades de cada uno. El objetivo es promover cambios e innovación en las prácticas educativas, en los distintos ámbitos de la vida institucional.

Igualmente, se tienen definidas las estrategias para el desarrollo de propuestas curriculares integradas, construidas con distintos referentes y experiencias desde la década de 1970, entre ellas, el currículum en espiral (Bruner, 1972), el currículum como proceso crítico (Stenhouse, 1991), el currículum multidisciplinar e interdisciplinar (Gimeno, 2002), entre otros. Todos tienen en común estructuras flexibles basadas en campos, problemas y núcleos que superan las disciplinas particulares. Efland (1997) propone avanzar hacia la formulación de propuestas en red, que posibiliten la interrelación entre campos disciplinares, para que

83 Ver https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/academica/orientaciones-para-la-renovacion-curricular.html

profesores y estudiantes puedan transitar por múltiples caminos en la búsqueda de las finalidades y propósitos educativos.

Ilustración 47. Red esquemática para la integración curricular.



Fuente: Orientaciones para la renovación curricular.

Como se señala en las Orientaciones establecidas: una malla curricular flexible está centrada en lo esencial y propone una gama amplia de cursos, seminarios, proyectos, entre otras actividades relacionadas con el propósito, los objetivos, el nivel y la modalidad de la formación. Esto, para que el estudiante pueda optar por rutas de aprendizaje y vincularse de manera temprana a semilleros, grupos de investigación, proyectos de interacción con el contexto, actividades artísticas, culturales, deportivas, entre otras, que generen valor al proceso de formación integral y enriquezcan el perfil profesional. En los posgrados, la flexibilidad en las propuestas curriculares deberá planearse de acuerdo con los campos o áreas del conocimiento.

En la integración del componente macro curricular con la malla y la trayectoria formativa del programa, se establecen interacciones entre la docencia, la investigación, la extensión y proyección social, el bienestar universitario y la internacionalización del currículo, de acuerdo con los propósitos misionales institucionales y los objetivos del programa.

Ilustración 48. Ámbitos para la reflexión y la renovación curricular.

Fuente: Proyecto Educativo Institucional – 2018.

En cuanto a los componentes que promueven la interdisciplinariedad, la institución establece en el documento de Orientaciones para la renovación curricular, las múltiples interrelaciones entre los diferentes componentes de la malla curricular, que facilitan la organización de propuestas integradas en redes, núcleos, campos u otras formas en las que haya coherencia entre los problemas y las necesidades identificadas en el análisis de pertinencia con los campos disciplinares/ interdisciplinares. Todo ello, para el logro del propósito y las finalidades educativas del programa, organizadas con sus correspondientes créditos académicos que dan cuenta de la flexibilidad y la integración.

C. Eficiencia de los procesos y mecanismos de evaluación y actualización de los currículos y planes de estudio

Desde las Orientaciones para la renovación curricular, se tienen definidas las Fases del proceso de renovación curricular, donde se precisa que en cada programa este ejercicio debe ser un proyecto intencionado y reflexivo, que promueva la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en un ciclo de reflexión-acción-reflexión. Cada programa planea la ruta a seguir de acuerdo con los componentes del currículo, con sus particularidades y con el estado de la renovación curricular.

Por otra parte, en el Plan de Desarrollo Institucional 2009-2019, en el Objetivo de Cobertura con calidad de la oferta educativa, en su componente de Gestión de Programas Académicos del proyecto de Gestión curricular, con su plan operativo: Acompañamiento en la renovación curricular de los programas académicos en las facultades, se contó con actividades de preparación de documentos institucionales y de base para el trabajo con los programas y las facultades, así como en el acompañamiento a los programas académicos en la definición y desarrollo de rutas de trabajo para la renovación de los currículos y el seguimiento y sistematización del proceso de renovación de los currículos por parte de los programas académicos de pregrado y posgrado.

Dentro del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028 “Aquí construimos futuro” se cuenta con el proyecto

"Diseño y renovación curricular de los programas académicos", dentro del pilar de gestión de "Excelencia Académica para la formación integral". Este proyecto tiene como objetivo acompañar a los programas académicos de pregrado y postgrado de las 10 facultades, para el diseño o la renovación de los currículos con base en el PEI, las orientaciones institucionales para la renovación curricular en la UTP, las necesidades del contexto y los desarrollos científicos de las disciplinas, a través del "acompañamiento en la elaboración de diagnósticos de los estados de los currículos, en la elaboración de rutas de trabajo y en el seguimiento y sistematización del proceso de renovación de los currículos por parte de los programas académicos de pregrado y postgrado, promoviendo la participación de los colectivos académicos y procesos de reflexión que aporten a la formación de profesionales críticos, comprometidos con la transformación personal y social". Este proyecto tiene metas plurianuales establecidas al año 2028, horizonte de ejecución del plan.

Ilustración 49. Retos 2020-2028 PEI y renovación curricular.

Fuente: Orientaciones para la renovación curricular.

Del proyecto del nuevo PDI, se tiene definido un cronograma de trabajo con las facultades y programas académicos, que permite trazar las apuestas institucionales frente a la actualización de los programas. Así mismo, los resultados de las acreditaciones de los programas demuestran la pertinencia y actualización de los planes de estudio de estos.

Como se puede evidenciar, la estrategia institucional que se tiene para la renovación curricular en el nuevo Plan de Desarrollo Institucional, permite dimensionar la importancia de su apuesta. Durante el año 2019, se tiene documentado el proceso de acompañamiento a 8 programas académicos de la UTP, por parte del equipo que lidera la renovación curricular en la Universidad.

Por otra parte, la Universidad Tecnológica de Pereira contempló, dentro de los objetivos institucionales, la internacionalización de los currículos, como una apuesta institucional de largo plazo, disponiendo de recursos humanos, físicos y económicos para promover a la institución y los programas en ámbitos mundiales.

D. Eficacia de las políticas y estrategias institucionales sobre el dominio de lenguas extranjeras por parte de profesores y estudiantes

En este sentido, los programas de Desarrollo Docente, apuntan al desarrollo de las capacidades idiomáticas de los docentes en la institución, brindando cursos y oportunidades de inmersión en otros países, para generar las habilidades lingüísticas requeridas en el contexto universitario.

En el Acuerdo 13 de 2015, el Consejo Superior de la Universidad Tecnológica de Pereira establece los requisitos en segunda lengua para los estudiantes de pregrado y la normatividad vigente con la que se aplican los cursos de inglés y los cursos de suficiencia.

Actualmente, los estudiantes de carreras profesionales que, según la prueba clasificatoria, cuentan con las competencias básicas requeridas para iniciar la carrera, deben aprobar 5 cursos de inglés de 64 horas cada uno como requisito de grado. Los estudiantes que ingresan con un nivel superior del inglés requerido, aprueban un número diferente de cursos hasta completar el número 8 o presentan prueba de suficiencia.

Para fortalecer las competencias bilingües en los programas, también se ha desarrollado una estrategia con el propósito de mejorar las capacidades en los docentes, tal como se indica en el Factor 3. Las estadísticas permiten identificar la evolución de las habilidades de los docentes en una segunda lengua, pasando de un

16% de docentes, en el 2013, con nivel B1 o más, a tener 258 docentes entre planta y transitorios con B1 o más, según el marco común europeo, en idiomas como inglés, francés, alemán o portugués, a corte de 31 de diciembre del 2019. Adicionalmente, durante el 2019, la Universidad Tecnológica de Pereira formó un total de 232 docentes en idiomas.

Conscientes del papel tan importante que cumplen las lenguas extranjeras, lo cual se evidencia en el permanente ofrecimiento de becas de estudio que conceden gobiernos extranjeros o fundaciones internacionales y las bajas capacidades de los estudiantes y docentes para acceder a estos programas de manera exitosa, que requieren por lo general considerables niveles de proficiencia en una lengua extranjera, que comúnmente es el inglés, pero que varía según el país oferente, se creó el Instituto de Lenguas Extranjeras de la UTP - ILEX, adscrito al departamento de Humanidades e Idiomas, de la Facultad de Bellas Artes.

El Instituto de Lenguas Extranjeras - ILEX es una dependencia académico administrativa de la Universidad Tecnológica de Pereira, el cual propicia espacios de aprendizaje y fortalecimiento de las lenguas extranjeras, consolidando estrategias que impulsen la competitividad de la región a nivel nacional e internacional, alineadas con los objetivos de internacionalización institucional e interculturalidad a través de procesos innovadores de mejoramiento continuo.

El objetivo central del Instituto de Lenguas Extranjeras de la UTP es el de dar respuesta a la necesidad que tienen los estudiantes de pregrado, de los diferentes programas que ofrece la Universidad, de una preparación integral adecuada en el manejo de una lengua extranjera, preferentemente el inglés, aunque pueden optar por otros idiomas, como el alemán y el francés, por ejemplo; dicha preparación será condición fundamental para cumplir con el requisito establecido por la Universidad de demostrar suficiencia en el manejo del inglés como lengua.

El instituto ofrece también cursos en lenguas extranjeras dirigidos a toda persona con o sin vinculación a la Universidad que así lo requiera.

Igualmente, la institución, además de contar con programas de bilingüismo definidos para apoyar el desarrollo y la eficiencia de sus docentes, como ya se ha mencionado, también tiene definidos y reglamentados mecanismos para promover el desarrollo docente. En este sentido, el Estatuto Docente, en el Título V: **De los estímulos, de la capacitación docente** y otras actividades de desarrollo docente; reglamenta los mecanismos para fomentar el desarrollo de la carrera docente, que a su vez fomenta la permanencia de los profesores en el programa a través de la capacitación docente, donde la Vicerrectoría Académica, en el marco del Plan de Desarrollo Institucional, a través de su proyecto Desarrollo Integral Docente, busca contribuir a la formación integral de los docentes con fin de lograr una mayor cualificación que genere impacto en los ejes misionales de docencia, investigación y extensión, tal como se ha mencionado.

E. Uso eficiente de Tecnologías de la Información y la Comunicación en los procesos académicos, por parte los profesores y estudiantes

De igual forma, la Universidad, a través de Univirtual (dependencia de Educación Virtual), genera propuestas educativas pertinentes y de calidad, desarrollando entornos y ambientes de aprendizaje significativos mediados por las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para la generación de competencias profesionales, contribuyendo así a la transformación de procesos de enseñanza-aprendizaje.

Universidad Tecnológica de Pereira

UNIVIRTUAL Aprendiendo Juntos

Univirtual trabaja en la implementación de mejoras en atención al desarrollo y calidad profesoral, mediante diferentes estrategias que pretenden la cualificación de docentes en el uso pedagógico de las TIC; a 2019 se cuenta con catorce docentes implementado estrategias de aula extendida en un total de 62 aulas. Igualmente,

se cuenta con 42 docentes capacitados en el uso de TIC que lideran 62 aulas virtuales para pregrado, con aproximadamente 2.000 estudiantes. Se han iniciado estrategias para cualificar docentes de posgrado.

Como se ha indicado, desde el Plan de Desarrollo Docente, se cuenta con la estrategia en formación en Tecnologías de la Información y la Comunicación, la cual ha formado docentes en los últimos años en TIC, pedagogía y administración educativa, que permiten dar cuenta del uso eficiente de las Tecnologías de la Información y la Comunicación y su aplicación en los procesos académicos.

Juicio de cumplimiento de la característica:

La Universidad cuenta con algunos espacios y escenarios para la discusión y el análisis de temas académicos y otros de coyuntura, con los cuales se pretende, no sólo divulgar sus avances académicos, sino también formar a los estudiantes e informar a la comunidad en general. Además, permite que los programas estén organizados y ajustados a los componentes curriculares específicos establecidos en la normativa y al nivel de formación, para facilitar la oferta de actividades académicas. Los procesos de reforma curricular son desarrollados medianamente las unidades académicas con base en los fundamentos teóricos y metodológicos para la evaluación del currículo. Estos procesos siempre exigen el trabajo colectivo de la comunidad académica responsable del programa. La Universidad ha definido políticas y ha implementado algunas estrategias y programas para la formación en lenguas extranjeras.

La Universidad cuenta con convenios activos y actividades de cooperación que han impactado el desarrollo de sus funciones misionales.

Gráfica 73. Resultados Característica 12.

Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 3	Se cumple aceptablemente

5.4.2 Característica 13. Pertinencia académica y relevancia social

A. Evidencias de la correspondencia entre los perfiles formativos y los objetivos de los programas con las necesidades y expectativas de formación y desempeño personal, académico, científico, tecnológico, cultural y social de los estudiantes en su contexto regional, nacional e internacional

En la Universidad, son las facultades las que establecen, de acuerdo a las condiciones sociales y económicas de la región, un análisis de pertinencia y de necesidades del contexto para la creación de programas, para lo cual se trabaja en diferentes mesas de participación social, donde está vinculado el Estado, la sociedad civil, el sector empresarial y la academia. Estos vínculos con el sector real permiten recoger y reconocer apuestas de formación necesarias, que den respuesta a necesidades sociales.

Igualmente, en las Orientaciones para la renovación curricular, se tiene establecido que, para la construcción o renovación de propuestas curriculares integradas, se

cambia la concepción de la formación, que deja de estar centrada en planes de estudio cargados de materias que separan la teoría y la práctica. Se propone la integración de los procesos educativos, que promuevan la comprensión y apropiación del conocimiento de una forma holística; en las relaciones del ser humano con el mundo externo o social se encuentran problemas y situaciones que requieren miradas globales y soluciones integrales.

Ilustración 50. Elementos que conforman la macroestructura curricular.

Fuente: Orientaciones para la renovación curricular.

B. Vinculación de los programas académicos y de sus estudiantes con la actividad investigativa de la institución, teniendo en cuenta la naturaleza de los programas y sus propósitos formativos

Uno de los principios establecidos en el PEI, como se mencionó anteriormente, define la integración de la formación, la investigación, la extensión y la proyección social en las prácticas educativas y en los componentes de las propuestas curriculares en los programas académicos de la Universidad, donde se establece un Plan de estudios con la concreción de la propuesta académico-formativa, incluyendo el enfoque pedagógico, la definición de líneas, campos, núcleos o componentes de acuerdo con la estructura curricular que se defina por parte del programa, dejando explícito el proceso formativo que propicia la investigación en el aula.

De igual forma, en la integración de los componentes micro, meso y macro curricular, como lo señala el PEI, con la malla y la trayectoria formativa del programa, se establecen interacciones entre la docencia, la investigación, la extensión y proyección social, el bienestar universitario y la internacionalización del currículo, de acuerdo con los propósitos misionales institucionales y los objetivos del programa.

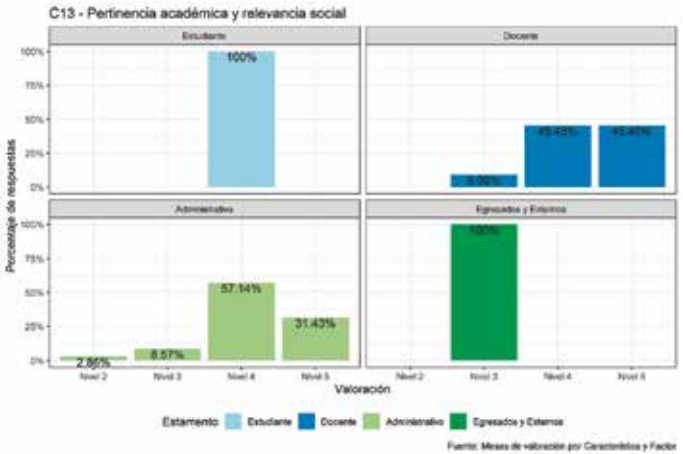
El conocimiento, en un currículo integrado, relaciona la teoría y la práctica, la formación humana y la profesional, para que los estudiantes se involucren con problemáticas sociales, científicas, ambientales, entre otras. Ellos se forman como ciudadanos críticos, comprometidos con la construcción de sociedades democráticas, equitativas e incluyentes.

Juicio de cumplimiento de la característica:

El PEI establece en alto grado la necesaria relación de la institución con la sociedad, lo cual implica dar respuesta al medio local, regional y nacional a través del desarrollo de sus programas de pregrado y posgrado. La institución ha asimilado en buena medida el concepto de pertinencia, el cual adquiere diversas connotaciones, a partir de las exigencias de actualización que el medio laboral solicita del egresado, al igual que las demandas del ámbito social que requieren respuesta; de igual manera ha procurado una mayor apropiación en la academia de la Política Curricular al construir la justificación de un programa académico y se debe destacar la pertinencia del mismo, en función de las necesidades reales de formación en la zona de influencia de la Universidad y del país.

La institución mantiene casi siempre una dinámica permanente de reflexión y análisis de sus contextos en las dimensiones sociales, económicas, ambientales, culturales y políticas con el propósito de ajustar su oferta académica a las necesidades del entorno.

Gráfica 74. Resultados Característica 13.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 3	Se cumple aceptablemente

5.4.3 Característica 14. Procesos de creación, modificación y extensión de programas académicos

A. Políticas, estrategias y apoyos institucionales para la creación, modificación y extensión de programas académicos.

En la Universidad Tecnológica de Pereira, la creación, modificación o extensión de programas se soporta en las políticas definidas en el PEI, y en procedimientos ya establecidos. Se evidencia un procedimiento documentado[84] para la formulación de nuevos

84 Ver: https://www.utp.edu.co/gestioncalidad/descarga/IDDOCWEB/11439

programas y la solicitud de Registro Calificado entre las diferentes dependencias, especialmente: las facultades, la Vicerrectoría Académica, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Oficina de Planeación, donde se encuentra el procedimiento documentado por el Sistema de Gestión de Calidad. El procedimiento establecido es el de Creación de programas académicos y obtención del Registro Calificado, identificado con el código 121-TA-12, a cargo de la Vicerrectoría Académica.

En cuanto a los programas de educación continuada, la Universidad igualmente tiene reglamentado el sentido, propósitos, organización y evaluación de los programas en los siguientes acuerdos:

- Acuerdo Nro.11 del 12 abril de 2004 del Consejo Superior. Por medio del cual se adoptan las políticas de extensión o de proyección social.
- Acuerdo Nro. 50 del 16 de diciembre de 2005 del Consejo Superior. Por medio del cual se aprueba el estatuto básico de extensión de la Universidad Tecnológica de Pereira.
- Acuerdo Nro. 21 del 04 de julio de 2007 del Consejo Superior. Por medio del cual se reglamentan los proyectos especiales administrados bajo la cuenta de operación comercial y se dictan otras disposiciones relacionadas con los mismos.

B. Compromiso de directivos y de la comunidad académica con la creación, modificación y extensión de programas de forma que sean pertinentes y de calidad

Como ya se ha señalado, las orientaciones institucionales para el proceso de creación, modificación o renovación curricular tienen definida una serie de instrumentos que permiten ajustarse a unos lineamientos generales construidos entre toda la comunidad académica, respetando la autonomía de los programas, y que se constituyen en el reconocimiento a la labor desarrollada por los directivos académicos.

Los proyectos que se gestan para orientar estas transformaciones curriculares, están bajo la coordinación de la Vicerrectoría Académica, con el apoyo de la Rectoría y del equipo directivo de la Universidad; y dan cuenta del compromiso por avanzar en la consolidación de programas pertinentes y de calidad.

C. Políticas y mecanismos de evaluación de los procedimientos orientados a la creación, modificación y extensión de programas, así como a su eliminación

El documento del PEI y las Orientaciones para la renovación curricular, tienen como propósito promover la participación de todos los programas académicos en la planificación y desarrollo de propuestas curriculares innovadoras, que impacten las aulas de clase y las prácticas educativas, porque es en esos ámbitos donde se consolida el cambio y la excelencia académica institucional.

Ilustración 51. Fases del ciclo de renovación curricular.

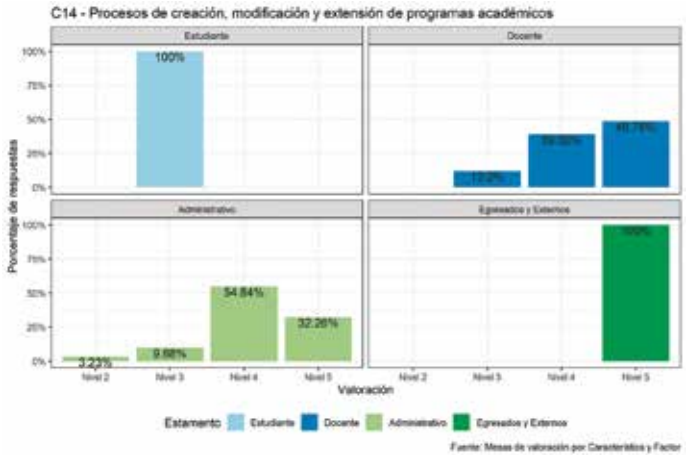
Fuente: Orientaciones para la renovación curricular.

Es importante mencionar que la institución cuenta con procedimientos, anteriormente señalados y documentados, que permiten evaluar los procesos para la creación, modificación, extensión y eliminación de programas académicos, teniendo en cuenta instancias participativas como lo son: Consejos de Facultad, que aprueban las propuestas académicas, el Comité Central de Currículo y el Comité Central de Posgrados, que sirven de instancias previas y asesoras para los programas, así como el Consejo Académico, que recomienda, y el Consejo Superior, que aprueba la creación, modificación, extensión y eliminación de los programas académicos, garantizando el compromiso de la comunidad académica para hacerlos pertinentes y de calidad.

Juicio de cumplimiento de la característica:

La Universidad dispone de un marco normativo adecuado para la creación y modificación de programas académicos. Aplica plenamente políticas y procedimientos claros y adecuados para la creación, modificación y extensión de programas académicos de pregrado y posgrado, que garantizan altamente la calidad académica, desde los altos lineamientos curriculares institucionales de la Universidad. La condición de Universidad exige siempre el compromiso constante de la institución con el logro de una mejor calidad de vida para la sociedad, ofreciendo saberes altamente pertinentes y diseños curriculares innovadores para la formación de profesionales íntegros que sepan dar respuesta a las necesidades científicas, tecnológicas y socioculturales del entorno. Dada la alta responsabilidad social contenida en lo expresado, el Proyecto Institucional define claramente sobre la calidad y la pertinencia de los programas académicos que: los programas académicos ofrecidos por la Universidad, y bajo diversas modalidades, deben estar altamente comprometidos con un proceso de mejoramiento de su calidad y pertinencia.

Gráfica 75. Resultados Característica 14.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

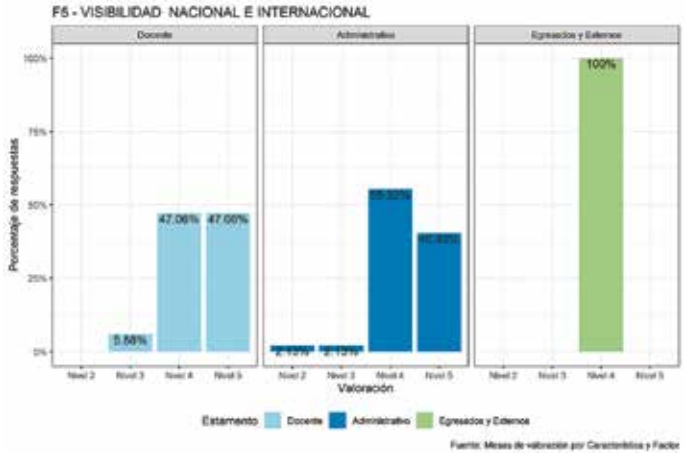
Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 3	Se cumple aceptablemente
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente
Egresados y externos	Nivel 5	Se cumple plenamente

5.5 Factor 5. Visibilidad nacional e internacional

La Universidad ha estructurado una apropiada política para consolidar a la institución como un referente a nivel nacional e internacional, y que ha permitido visualizarla en contextos internacionales, liderando redes de cooperación de alcance internacional y de alto impacto en las comunidades directas en las que interviene como agente de transformación social, es decir, pensar en lo internacional para transformar lo local. La Universidad ha realizado muchas acciones para impulsar esta área estratégica, tales como la celebración de convenios con actividades específicas, apoyo para la movilidad de docentes investigadores, estudiantes y administrativos, visitas de expertos internacionales, desarrollo de proyectos de investigación y eventos internacionales, actividades para la internacionalización del currículo, la participación activa en redes, así como múltiples estrategias de divulgación de las actividades y convocatorias internacionales.

Por medio de esta política, se promueve en buen grado la identidad de la Universidad ante sus homólogas en el mundo, se estructura además una hoja de ruta para establecer las características de un estudiante, egresado, docente o administrativo. Por otro lado, la política institucional de internacionalización procura la consecución de nuevos horizontes de cooperación y de capacitación constante de la comunidad universitaria, para afrontar las exigencias metodológicas y tecnológicas que impone el mundo globalizado. La Universidad promueve y ejecuta en buen grado programas y proyectos que desarrollen y usen la capacidad académica, científica, cultural y tecnológica existente.

Gráfica 76. Resultados Factor 5.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado

Fortalezas y oportunidades de mejora del Factor 5

La inserción de la institución en contextos internacionales ha venido avanzando de manera significativa. Sin embargo, es necesario fomentar aún más la internacionalización de todos los componentes misionales optimizando la gestión administrativa.

De igual forma, se ha identificado la necesidad de promover la gestión de recursos internos y externos para incrementar la movilidad internacional de profesores y estudiantes.

5.5.1 Característica 15. Inserción de la institución en contextos académicos nacionales e internacionales

La internacionalización, para la Universidad Tecnológica de Pereira, representa la validación de una política institucional enmarcada en el mismo Proyecto Educativo Institucional, que involucra permanentemente el análisis de pertinencia basado en referentes académicos externos, nacionales e internacionales, de reconocida calidad para

la revisión y actualización de los planes de estudio y de las mismas políticas institucionales.

A. Existencia y aplicación de políticas institucionales en materia de referentes académicos externos, nacionales e internacionales, de reconocida calidad para la revisión y actualización de los planes de estudio

La internacionalización, en la Universidad, busca ser tratada como un proceso comprehensivo y articulado de manera institucional, con el fin de potenciar las capacidades administrativas, financieras, académicas e investigativas: implica integrar las dimensiones internacional, intercultural y global en las políticas y proyectos institucionales para que sea considerada y abordada desde la alta dirección hasta las bases en el aula de clase, traduciéndolas en estrategias, tanto para la institución, como para los programas académicos.

B. Análisis sistemático realizado por la institución con respecto a otras instituciones nacionales e internacionales y su incidencia en las acciones y planes de mejoramiento

Para la creación, modificación y renovación de programas, se tiene estipulado el análisis de las tendencias educativas a nivel mundial en el análisis de pertinencia, que se tiene definido en las Orientaciones para la renovación curricular. De igual forma, se tienen definidos desde el PEI y el PD los elementos base para la reflexión de los planes de estudio, desde el análisis de pertinencia, donde establecen un marco de referencia para el desarrollo de dichos planes. En el PEI, específicamente, se incluyen las líneas de acción institucional para la planeación, desarrollo, seguimiento y valoración permanente de las trayectorias formativas y la internacionalización de los currículos.

La internacionalización, además de estar inmersa en las Orientaciones del PEI, está explícita en las apuestas estratégicas, donde fue uno de los objetivos, y hace parte de la nueva propuesta estratégica que se tiene definida en el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028.

Adicionalmente, los procesos de Acreditación Internacional permiten avanzar en el reconocimiento y la visibilidad de la institución y sus programas. Es importante recordar que la Universidad Tecnológica de Pereira tiene 7 programas acreditados bajo el sello EUR ACE, y uno bajo el modelo ARCUSUR, garantizando la incorporación del componente internacional en los currículos y fortaleciendo los procesos de enseñanza-aprendizaje.

El análisis sistemático que realiza la institución, permite establecer una realidad desde el contexto nacional e internacional y, a su vez, generar acciones que propendan por la mejora y la renovación del currículo. Se realizan acciones que permiten identificar oportunidades y conocer prácticas, experiencias, proyectos de investigación, extensión y de cooperación para la UTP.

C. Convenios activos y actividades de cooperación académica desarrollados con instituciones de reconocimiento nacional e internacional

En relación a estos ejercicios de reconocimiento, se ha logrado obtener acceso a mejores prácticas, a convenios, a proyectos de cooperación, a oportunidades de movilidad, como la participación en misiones internacionales como la de la Embajada francesa y la red COLIFRI.

No obstante, es necesario mencionar que se requiere trabajar de una mejor manera el desarrollo de las estrategias de internacionalización de las facultades, teniendo en cuenta que se realizan actividades sueltas y diversas que no están articuladas y carecen de una intención precisa.

El trabajo cooperativo permite desarrollar las actividades de internacionalización y de reconocimiento de las mejores prácticas educativas. Estos ejercicios permiten

y facilitan el acceso a recursos de orden nacional e internacional, además del flujo de conocimiento que caracteriza la Universidad del futuro, así como posibilita la movilidad docente, estudiantil y administrativa.

La evidencia de los resultados se hace visible en los convenios que han permitido una visibilidad mayor a nivel nacional e internacional, así como la movilidad y la participación de docentes y estudiantes en proyectos globales de carácter académico y de investigación. También han permitido el acceso a proyectos de cooperación internacional y a recursos internacionales.

A febrero de 2020, la Universidad cuenta con 128 convenios internacionales de cooperación vigentes, de los cuales 118 están activos, con universidades en 24 países. Se ha participado o se participa en proyectos de cooperación académica con la Unión Europea, (Programa ERASMUS+: 1 ya finalizado *Citylabs*, 1 en desarrollo *Climate Labs*, 2 de movilidad ERASMUS+ con UK *Leeds* U y la UPM y 1 *Horizon* 2020 *RISE* de Movilidad. Igualmente, se tiene convenios de doble diploma, que promueven la internacionalización de los programas. Para mayor información se puede consultar la página de Estadísticas e indicadores de la Universidad.

D. Proyectos de investigación, innovación, creación artística y cultural y/o proyección –de acuerdo con la naturaleza de la institución– desarrollados como producto de la cooperación académica y profesional, realizada por directivos, profesores y estudiantes de la institución, con miembros de comunidades nacionales e internacionales de reconocido liderazgo

En cuanto a los proyectos de investigación, innovación, creación artística y cultural y/o proyección, desarrollados como producto de la cooperación académica y

profesional, estos se reconocen como potenciadores de competencias interdisciplinares, interculturales, multidisciplinares, lingüísticas, de trabajo en equipo, liderazgo, entre otras. En ese sentido, la UTP ha sido consciente de su importancia y se ha convertido en un actor principal en el ámbito internacional, logrando la participación en escenarios internacionales académicos y de Cooperación. Fruto de la evolución en su participación, ha sido beneficiaria de convocatorias nacionales e internacionales.

Como resultado de las políticas establecidas por la institución, se ha logrado la participación en el proyecto *Citylab*s en el marco del programa europeo Erasmus+, cuyo objetivo ha sido el de mejorar la calidad de las IES de América Latina, a través del aprendizaje basado en problemas (estudiantes y docentes de los programas de Administración Ambiental e Ingeniería Mecánica participaron activamente).

Desarrollo del curso internacional conjunto *Study Abroad Course* "*Food Security and Sustainable Development*" realizado en cuatro (4) ocasiones entre los años 2013 y 2018 con la participación 38 estudiantes de *Purdue University*, 17 estudiantes de la UTP y 8 docentes de las dos instituciones, del cual se han derivado proyectos de investigación en temas de cambio climático y agroindustria (stock de café y cacao).

Programa de intercambio de investigadores de Colombia y Francia en el marco del programa Écos-Nord con la participación de estudiantes y profesores de la Maestría en Ingeniería Eléctrica y del Doctorado en Ingeniería.

Participación en el taller "*Capacity building for a comprehensive and strategic internationalization*", con el concurso de docentes y estudiantes de la Maestría en Investigación de Operaciones y Estadística, que dio base a la internacionalización de la maestría.

Participación de funcionarios administrativos y docentes en el taller de "Construcción de Capacidades para la Sostenibilidad en la Educación Superior" ofrecido por la Red Colombia *Challenge Your Knowledge* y la Embajada de Estados Unidos en Colombia, con el liderazgo de *Portland State University*, pionera a nivel internacional en temas de sostenibilidad.

De igual forma, se han generado espacios en proyectos de cooperación internacional con altos impactos sociales, ganando reconocimiento nacional e internacional. La cátedra UNESCO en Biotecnología y ODS, en articulación con las Universidades de Caldas, de Quindío y Nacional de Manizales, es uno de los ejemplos que le permiten a la Universidad ampliar la participación y visibilidad en escenarios internacionales y también nacionales.

E. Inversión efectivamente realizada por la institución para los fines de internacionalización en los últimos cinco años

La Universidad asigna anualmente a las Facultades presupuesto para capacitación y movilidad de sus profesores. Estos recursos son ejecutados de acuerdo a las políticas establecidas en cada Consejo de Facultad. Adicionalmente, las Facultades cuentan con un Fondo Especial, donde llegan recursos provenientes de proyectos ejecutados desde la Facultad, parte de los cuales se usan para la movilidad y capacitación de los profesores.

Tabla 57. Presupuesto de Internacionalización - Inversión efectivamente realizada por la institución para los fines de internacionalización en los últimos cinco años.

Proyecto	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Total 2015 - 2019
Internacionalización en casa	**55.514.730**	**57.180.172**	**58.895.600**	**60.662.468**	**62.482.342**	**294.735.312**
Inmersión Docentes	25.000.000	25.750.000	26.522.500	27.318.175	28.137.720	132.728.395
Inmersión Administrativos	30.514.730	31.430.172	32.373.100	33.344.293	34.344.622	162.006.917
Movilidad internacional estudiantil	**65.000.000**	**74.150.000**	**68.958.509**	**71.000.000**	**73.158.082**	**352.266.591**
Socios académicos internacionales	**35.480.000**	**36.544.400**	**37.640.700**	**38.769.921**	**39.933.019**	**188.368.040**
Total	**155.994.730**	**167.874.572**	**165.494.809**	**170.432.389**	**175.573.443**	**835.369.943**

Fuente: Oficina de Relaciones Internacionales.

F. Convenios activos de doble titulación con otras instituciones de reconocido prestigio. Análisis de la calidad académica de las instituciones con las cuales se tienen dobles titulaciones

La UTP, dentro de su proceso transversal e integral de **internacionalización**, viene promoviendo y apoyando el establecimiento de procesos de doble diploma, tanto a nivel de pregrado como a nivel de posgrado. Esto con el fin de fortalecer la visibilidad internacional de sus programas y el proceso de mejoramiento continuo de los mismos, así como el de impulsar la flexibilidad curricular y la inserción de esquemas globales de aprendizaje y enseñanza, que tienen como foco el fortalecimiento de competencias interculturales, de comunicación, de trabajo en equipo, de pensamiento crítico, entre otros, de los estudiantes.

La Universidad cuenta en este momento con los siguientes convenios de doble diploma:

- Con *l'École Nationale d'Ingenieurs* de Metz de *l'Université de Lorraine*, Francia: Firmado en el año 2008. Bajo este programa, se tienen 47 estudiantes de la UTP ya con doble diploma y 17 en proceso.
- Con la Universidad de Sonora, México, la Universidad firmó en febrero de 2018 tres (3) convenios de doble diploma, los programas UTP corresponden a la Maestría en Ciencias Químicas, la Maestría en Biología Molecular y Biotecnología, y el Doctorado en Ciencias Biomédicas.
- La UTP tiene vigentes convenios de doble titulación con la *Universita Degli Studi di Salerno*, Italia, así: con la Maestría en Ingeniería Mecánica firmado en marzo de 2016. Con la Maestría en Historia firmado en marzo de 2016, 11 estudiantes en proceso de trabajo de grado y 1 egresado. Con la Maestría en Ingeniería de Sistemas y Computación, firmado en febrero de 2017, 15 estudiantes de la UTP se encuentran en el proceso: 5 ya en el proceso de obtención de los diplomas.
- También se cuenta con el Doble diploma para ingenierías *con l'École Mines Télécom Albi-Carmaux* (*IMT Mines Albi*), Francia donde hay un estudiante cursando el programa y becado EIFFEL, y se preparan otros cuatro (4) estudiantes para iniciar su proceso en 2020.

Se adelanta el trabajo para la institucionalización del Doble diploma para Ingeniería mecánica con *l'École Mines St-Étienne* (*IMT Mines St-Étienne*): hay un estudiante en el programa. Se avanza en el proceso de firmar un convenio de doble diploma para ingenierías en el INSA de Toulouse, Francia. Actualmente, seguimos profundizando la relación con la *Università Degli Studi di Salerno*, Italia, con quien se viene trabajando en acuerdos para el establecimiento de otros programas de doble diploma cuyas convocatorias se espera lanzar en 2020.

G. Incidencia verificable en el enriquecimiento de la calidad de la institución de la interacción con comunidades académicas nacionales e internacionales

La interacción con comunidades académicas nacionales e internacionales, permite el logro y el reconocimiento de la Universidad en el contexto nacional y global. Resultados sobresalientes en relación con los proyectos de internacionalización, se reflejan en el aumento de los indicadores en los últimos seis (6) años. Los grupos de investigación que tienen participación en comunidades académicas internacionales, están categorizados en los niveles más altos del escalafón de Colciencias. Se pasó de 11 grupos de investigación trabajando en redes internacionales a 33 en el 2019.

H. Evidencias del impacto social que ha generado la inserción de la institución en los contextos académicos nacionales e internacionales

La Universidad ha logrado capitalizar esfuerzos en relación con la movilidad estudiantil internacional entrante y saliente de pregrado; la de posgrado sigue siendo muy incipiente. En relación con la movilidad docente, hay un buen número de salidas, pero requiere mejorar la articulación con los procesos académicos de enseñanza-aprendizaje.

Con referencia a la realización de eventos internacionales, la Universidad ha realizado actividades tendientes a promover la articulación de los procesos académicos y de investigación, a fin de generar sinergias y lograr una coordinación mejor entre procesos de enseñanza-aprendizaje e investigación. La institución, con sus diferentes facultades y a nivel institucional, realiza permanentemente eventos internacionales con sus diferentes socios académicos, como el día de Europa, celebrado del 4 al 8 de mayo del 2015, con la presencia de los embajadores de los Estados miembros de la Unión Europea acreditados en Colombia.

Si bien se reconocen los esfuerzos realizados a nivel institucional, con el ánimo de promover un acercamiento con los diferentes actores internacionales para mejorar e incrementar los intercambios, es necesario desarrollar estrategias para medir los impactos de esos procesos de movilidad estudiantil y profesoral, pues requieren identificar variables como: ¿cómo se han impactado los perfiles de egreso de los estudiantes que han tenido experiencias internacionales?, ¿cómo se han enriquecido los programas con la movilidad y relacionamiento internacional de los docentes?, ¿cómo se han mejorado la calidad, la visibilidad y producción científica internacional de los investigadores?; que todavía no se han logrado identificar. El paso siguiente definido para el nuevo PDI 2020-2028, es lograr impactar los planes de estudio y por ende el perfil del egresado, a través del establecimiento de resultados de aprendizaje y de su evaluación, que se definen en el documento de Orientaciones para la Renovación Curricular, donde se involucra la reflexión de la Universidad del siglo XXI y los retos que genera la internacionalización en los programas.

Con la movilidad nacional e internacional de estudiantes de la Universidad, focalizada principalmente en pregrado hasta ahora, que se coordina, promueve y facilita desde la Oficina de Relaciones Internacionales, también se suma en el desarrollo de las competencias y capacidades a los estudiantes. Un joven que tiene una experiencia académica nacional o internacional fuera de su universidad, es una persona con una visión más amplia de su futuro, de su país, del mundo; esa vivencia lo saca de su zona de confort y lo obliga a enfrentar situaciones nuevas en los aspectos: académico, lingüístico, cultural, personal y laboral. Este estudiante habrá fortalecido competencias transversales como las culturales, comunicativas, de resiliencia, de trabajo en equipo, de tolerancia, entre otras. Igualmente, el docente habrá hecho un ejercicio de revisión de los planes educativos del programa y de los currículos, a fin de acreditar las materias que verá el estudiante en la institución de destino; esto será de mayor análisis y profundidad cuando se trata de doble diploma, pues este tipo de movilidad considera las asignaturas vistas en la IES origen y las que se verán como complemento o sustitución en la IES de destino.

I. Existencia e impacto de alianzas interinstitucionales para compartir recursos, impulsar procesos misionales y buenas prácticas

El impacto social generado por la inserción de la institución, se da por el reconocimiento nacional e internacional, con mayores posibilidades nacionales e internacionales, empleándose en Europa, continuando sus estudios posgraduales en otros ámbitos internacionales, siendo algunos estudiantes los primeros de su generación que asiste a la Educación Superior y que resultan beneficiados de los programas dispuestos por la institución para la movilidad, el intercambio estudiantil y la inserción de la institución en los contextos académicos, nacionales e internacionales.

La movilidad con doble titulación, al cierre de 2019, ha permitido que 51 estudiantes UTP tengan su doble diploma (UTP-Europa), 40 UTP estén en proceso, varios han sido beneficiarios de BECAS del Gobierno francés (4) EIFFEL y del Gobierno canadiense ELAP (3). Estos procesos también han permitido la inserción en diferentes redes y proyectos de Cooperación internacional.

En relación con el aprendizaje de otras lenguas, en aras de preparar a los estudiantes y la comunidad universitaria para los desafíos y la evidente evolución de las innovaciones tecnológicas en el campo de las comunicaciones que nos llevan a estar interconectados en una verdadera aldea global, la UTP ha realizado esfuerzos muy importantes desde el año 2000, cuando se constituyó el Instituto de Lenguas Extranjeras de la UTP (ILEX); que ofrece también cursos de extensión en inglés y otras lenguas como el portugués, alemán e italiano, a los cuales tienen acceso tanto los miembros de la comunidad universitaria como personas externas a la Universidad, demostrando el interés de formar y ofrecer a estudiantes, docentes y funcionarios administrativos, la posibilidad de estudiar inglés, alemán y francés, de manera gratuita, lo cual ha fortalecido las competencias en lengua extranjera de toda la comunidad universitaria.

Aún se requiere determinar el impacto de estas acciones, entendiendo que uno de los objetivos es que los docentes e investigadores mejoren su visibilidad internacional y accedan a publicaciones indexadas de calidad y a cooperaciones para el acceso a recursos externos. Sin embargo, a nivel de estudiantes ya se ve el impacto

en su interés por participar en procesos académicos internacionales (intercambios y doble diploma).

Una de las principales evidencias de los impactos de las alianzas interinstitucionales y las buenas prácticas, se tiene por la participación de 40 docentes capacitados en metodología PBL - *Program Based Learning*, en el marco del proyecto ERASMUS+ *Citylabs*. Además, como miembros fundadores de COLIFRI (Asociación Colombo Francesa de Investigadores), se ha establecido una permanente cooperación para la conexión de investigadores a nivel nacional y bilateral con Francia, con el propósito superior de acceder a recursos internacionales de cooperación.

J. Iniciativas de articulación con otros niveles del sistema educativo que redunden en el mejoramiento de su calidad

Se han desarrollado proyectos académicos y de investigación, donde participan estudiantes y docentes de diferentes países y continentes, como el de *Digital Farm*, *Global Factory*, proyectos ERASMUS+ para el fortalecimiento de capacidades, proyecto de Educomunicadores de la Facultad de Ciencias de la Educación, entre otros. También, en relación con redes y asociaciones internacionales, la Universidad, a nivel general, participa en tres (3): AUIP, Columbus y LACCEI. Estas promueven el relacionamiento entre los asociados y el papel asumido por la Universidad demuestra que cada vez viene siendo más activa.

En cuanto a las alianzas estratégicas de la UTP, se pueden presentar, entre otras, la establecida con la Alianza Francesa de Pereira para fomentar y fortalecer las competencias en idioma francés, COLUMBUS para el fortalecimiento de capacidades y la cooperación de IES de AL y Europa.

La Universidad ha realizado la identificación de las iniciativas de trabajo en red que se tienen con las diferentes instituciones y demás actores de la región durante cada vigencia; teniendo para el año 2019 un total de 22 alianzas existentes.

Se resalta las iniciativas de alianzas en pro de la articulación con los niveles de educación básica secundaria, con los colegios en concesión que administra la Universidad Tecnológica de Pereira, con la alianza SUEJE, mediante el proyecto PAFEM, y el de lengua inglesa, como prototipos y proyectos que buscan entender la articulación con diferentes niveles y la posibilidad de ampliarlos en otras instancias.

Los programas acreditados con sellos internacionales, de igual forma permiten y facilitan la inserción académica y laboral de los estudiantes graduados en estos programas, incluso en otros ámbitos geográficos como los de Europa. Los estudiantes graduados con doble titulación tienen acceso a doctorados y estudios de nivel superior, al tener la titulación y el reconocimiento de sus estudios en el ámbito internacional.

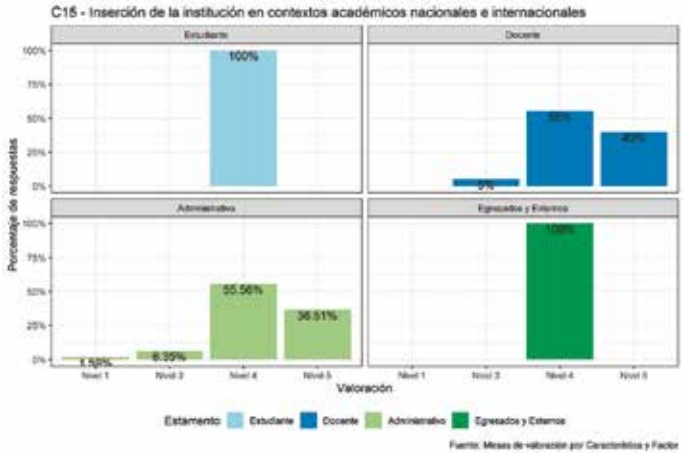
Se destaca igualmente, dentro de las modalidades de grado, la validación de asignaturas de posgrado, como requisito de grado del pregrado, como parte de las estrategias planteadas por la Universidad, para la articulación con otros niveles del sistema educativo.

Juicio de cumplimiento de la característica:

La Universidad ha implementado una política adecuada y pertinente que propende por consolidar a la institución como un referente a nivel nacional e internacional, y a poder visualizarla en contextos internacionales, liderando redes de cooperación de alcance internacional y de alto impacto en las comunidades directas en las que interviene como agente de transformación social, es decir, pensar en lo internacional para transformar lo local. Por medio de esta política se ha promovido una buena identidad de la Universidad ante sus homólogas en el mundo, se estructura además una hoja de ruta para establecer las características de un estudiante, egresado, docente o administrativo.

Adicionalmente, la política institucional de internacionalización ha permitido alcanzar, en buena medida, la consecución de nuevos horizontes de cooperación y la capacitación constante de la comunidad universitaria para afrontar las exigencias metodológicas y tecnológicas que impone el mundo globalizado. La Universidad ha promovido y ejecutado variados programas y proyectos que han desarrollado y usado la capacidad académica, científica, cultural y tecnológica existente. Su relacionamiento externo se orienta no solo al fortalecimiento de la investigación, sino también de la proyección social en el campo de la gestión cultural que ha venido mejorando en buen grado sus vínculos con otras comunidades del nivel nacional e internacional.

Gráfica 77. Resultados Característica 15.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado

5.5.2 Característica 16. Relaciones externas de profesores y estudiantes

A. Convenios activos de intercambio con Instituciones de Educación Superior nacionales y extranjeras de alta calidad y reconocimiento

Las relaciones externas de profesores y estudiantes, se orientan y soportan en los Convenios activos de intercambio con Instituciones de Educación Superior nacionales y extranjeras con un alto reconocimiento. Con el fin de facilitar esta movilidad estudiantil, la Universidad ha establecido una estrategia de relacionamiento que busca diversificar y ampliar las posibilidades de los estudiantes de la UTP con miras a fortalecer sus competencias transversales y prepararlos para el contexto global que deberán enfrentar a su egreso. Para esto, se participa en conferencias internacionales de Educación Superior y en misiones académicas internacionales. Sin embargo, estas participaciones se han visto reducidas, lo cual se refleja en la menor diversidad de países de origen de los estudiantes internacionales. En el marco de esta actividad, se han firmado convenios para la cooperación académica. En la información soporte del factor 5, se puede consultar el listado de convenios vigentes y activos, nacionales e internacionales, a 31 de diciembre de 2019.

Tabla 58. Convenios Internacionales a febrero 2020.

País	Total	%
México	24	19%
España	18	14%
Italia	15	12%
Brasil	12	9%
Francia	10	8%
Argentina	8	6%
Chile	5	4%
Cuba	5	4%
U.S.A.	5	4%
Alemania	4	3%
China	3	2%
Costa Rica	2	2%
Perú	2	2%
Portugal	2	2%
Noruega	2	2%
Internacional Colombia	2	2%
Canadá	1	1%
Dinamarca	1	1%
Paraguay	1	1%

País	Total	%
Rusia	1	1%
Suiza	1	1%
Uruguay	1	1%
Indonesia	1	1%
Ecuador	1	1%
Turquía	1	1%
Total	128	1

Fuente: Oficina de Relaciones Internacionales.

B. Profesores o expertos visitantes nacionales y extranjeros que ha recibido la institución en los últimos cinco años (objetivos, duración y resultados de su estadía)

En relación a la participación de internacionales en el campus (docentes, investigadores, estudiantes), la Oficina de Relaciones Internacionales, en coordinación con los programas académicos, ha promovido, año tras año, la movilidad entrante de estudiantes internacionales. Desde el año 2017, se viene fomentando también la movilidad de nacionales. Su presencia ha enriquecido las aulas de clase al generar reflexiones diferentes y desplazar a los docentes de su zona de confort pues deben enfrentarse a personas de otras culturas, quizás no hispano-parlantes, que traen expectativas y hábitos diferentes.

Estos procesos generan valor agregado a la formación de estudiantes al permitirles relacionarse con jóvenes con historias y orígenes diversos, generando contextos que se parecen en algo a los ambientes laborales que deberán afrontar al egresar de la Universidad. Así mismo, el hecho de escuchar a un docente de otro país, más si no habla español, les obliga a reacomodar sus paradigmas, a trabajar otras competencias que facilitarán a su vez su inserción en contextos multiculturales y globales con los que tendrá que lidiar en el futuro próximo. En este aspecto, se reconoce la necesidad de incrementar este tipo de prácticas y aplicarlas al pregrado, puesto que la mayoría de los seminarios dictados por internacionales se dan en programas de posgrado. Es necesario generar esta cultura en los estudiantes ofreciendo alternativas innovadoras.

C. Número de estudiantes extranjeros en la institución en los últimos 5 años

El número de estudiantes internacionales en la institución, desde el 2015 hasta el 2019 acumulado, ha sido de 301. El número de estudiantes de la UTP en movilidad internacional en ese mismo periodo es de 405, el número de profesores o expertos internacionales que han visitado la UTP es de 118, la movilidad internacional de los docentes de la UTP es de 870 en el mismo periodo: y da cuenta de los esfuerzos que realiza la Universidad para promover la movilidad entrante y saliente, reconociéndola como una estrategia que permite ampliar los horizontes y las competencias, tanto de estudiantes, como de docentes[85].

D. Experiencias de homologación de cursos realizados en otras instituciones nacionales o extranjeras

En cuanto a la homologación de los cursos realizados en otras instituciones nacionales o extranjeras, la Universidad permite valorar los cursos realizados, mediante un procedimiento establecido para la acreditación de notas de los estudiantes que realizan intercambios académicos o participan en programas de doble titulación. También, en algunos planes de estudio, se tiene un grupo de asignaturas denominadas Electivas de Movilidad Académica, que se usan para homologar los cursos que un estudiante cursa en un intercambio académico por fuera de la UTP.

E. Profesores, estudiantes y directivos de la institución con participación activa en redes académicas, científicas, técnicas y tecnológicas a nivel nacional e internacional de la que se hayan derivado productos concretos como publicaciones en coautoría en revistas indexadas con visibilidad e impacto, cofinanciación de proyectos, registros y patentes, entre otros

85 Ver: Soportes estudiantes extranjeros Factor 5 con estadísticas al 30 de diciembre de 2019.

La Universidad ha promovido la participación de los diferentes actores de la comunidad académica en escenarios propicios para el desarrollo de productos como lo son las publicaciones en coautoría, cofinanciación de proyectos, y los registros y patentes que ha logrado la Institución.

De igual forma, entendiendo la importancia del impacto y la internacionalización de currículos con los productos que ello deriva, la Vicerrectoría Académica ha adelantado acciones en este sentido mediante la oferta de talleres vinculados a estrategias de acreditación internacional de programas, que faciliten el relacionamiento a nivel global y promuevan la participación en proyectos conjuntos con otras instituciones de orden mundial.

A la fecha, como se ha mencionado con anterioridad, se tienen tres (3) programas de pregrado (Ingenierías: Mecánica, Industrial y Eléctrica) y cuatro (4) programas de posgrado (Maestrías en: Ingeniería Eléctrica; Sistemas y Computación; Ingeniería Mecánica; Investigación Operativa y Estadística) han obtenido el sello EUR-ACE que los acredita como programas de calidad validada a nivel internacional.

F. Profesores y estudiantes de la institución que en los últimos cinco años han participado en actividades de cooperación académica y profesional con instituciones nacionales e internacionales de reconocido liderazgo (semestre académico de intercambio, pasantía o práctica, rotación médica, curso corto, misión, profesor visitante/conferencia, estancia de investigación, estudios de postgrado, profesor en programa de pregrado y/o postgrado, congresos, foros, seminarios, simposios, educación continuada, par académico, parques tecnológicos, incubadoras de empresas, mesas y ruedas de negociación económica y tecnológica, entre otros)

Como complemento a la movilidad docente, se gestan relaciones entre docentes y sus colegas de universidades extranjeras. Es muy común que los profesores sigan en contacto con las personas que han sido sus tutores o directores de trabajos de grado o de sus investigaciones a nivel de las maestrías y doctorados que realizan en el exterior. Esto facilita el desarrollo conjunto de proyectos tanto académicos como científicos.

Se tienen convenios de movilidad con las siguientes redes temáticas: Red Colombiana de Formación Ambiental, Universidades con Ingeniería Mecatrónica e Ingeniería en Automatización - PUMMA, Consejo de Formación en Educación de Uruguay.

Igualmente, la institución cuenta con un programa de inmersión en inglés, llevado a cabo desde el año 2009 con el patrocinio de las Vicerrectorías Académica y Administrativa de la Universidad, en el que participan docentes y funcionarios administrativos.

Gráfica 78. Participación en programas de inmersión en inglés, estamentos docente y administrativo acumulado.

Fuente: Oficina de Relaciones internacionales.

Respecto a los docentes, la internacionalización es un proceso que hace parte de su vida cotidiana: en la UTP, los proyectos de internacionalización en casa y socios internacionales enriquecen la condición claramente. La Universidad, al promover la movilidad docente y la pertenencia a redes internacionales de cooperación, busca fomentar el fortalecimiento de las calidades requeridas, la titulación académica y experiencia acreditada por parte de profesores e investigadores; además

de facilitar el acceso al conocimiento y relacionamiento con los referentes internacionales de acuerdo con las necesidades de docencia, investigación, diseño, creación artística, extensión e innovación, de cada uno de los programas y de las facultades.

G. Presupuesto ejecutado en proyectos de movilidad en doble vía en los últimos cinco años

El presupuesto de Internacionalización y la Inversión efectivamente realizada por la institución para los fines de internacionalización en los últimos cinco años, permite evidenciar los recusos que ha dispuesto la Universidad, con el ánimo de promover el relacionamiento de los diferentes estudiantes y docentes en proyectos de movilidad.

Adicionalmente, se reconocen los recursos que se tienen y destinan desde las diferentes Vicerrectorías como la académica y la de Investigaciones, innovación y extensión; así como los fondos de las Facultades, con los cuales se apoya la movilidad en doble vía.

H. Calidad y reconocimiento de las instituciones en las cuales se han graduado sus profesores

Como se ha señalado en el Factor 3, entre las universidades de las que se han graduado los docentes de la Universidad Tecnológica de Pereira, se cuentan títulos de universidades de reconocido prestigio a nivel mundial, de países como Estados Unidos, Reino unido, Alemania, Francia, España, Noruega, Suiza, Rusia, Corea, Argentina, Brasil, Chile, México, Cuba, entre otras. Son cerca de 171 títulos de universidades en el extranjero, de las que se han graduado los profesores de la Universidad Tecnológica de Pereira, con corte a 2019.

A nivel nacional los títulos obtenidos por los docentes de la UTP provienen de Universidades que se encuentran acreditadas institucionalmente y ocupan excelentes puestos en los diferentes *rankings* globales. Universidades como la Nacional, Universidad de Caldas, la Universidad de Antioquia, los Andes, Universidad del Valle, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad Externado, Universidad de la Sabana, Universidad del Quindío, Universidad del Rosario, EAFIT, Universidad Pontificia Bolivariana, Universidad Santo Tomás, entre

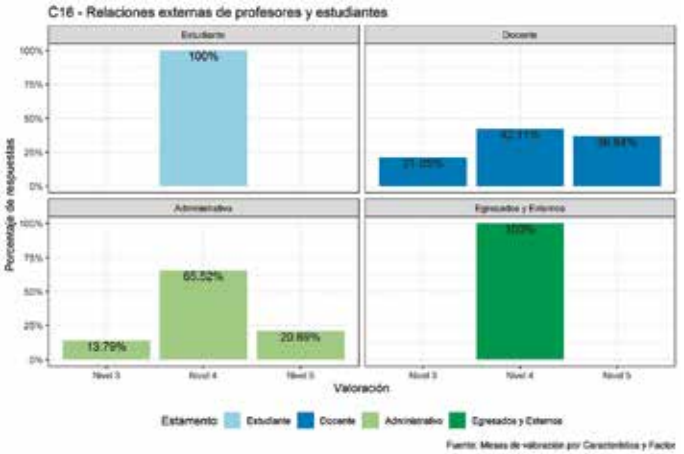
otras; que, además, son algunas de las instituciones en las que se han graduado la mayoría de los docentes de la UTP.

No obstante, es significativo el número de títulos que tienen los docentes de la UTP obtenidos en su Alma Máter. Los registros señalan que son 722 los títulos otorgados por la UTP a sus docentes.

Juicio de cumplimiento de la característica:

La institución aplica políticas muy pertinentes para promover la interacción académica significativa de sus profesores con comunidades académicas del orden nacional e internacional. La Universidad cuenta con un número importante de convenios vigentes, muchos de los cuales han propiciado en alto grado la movilidad entrante de profesores y estudiantes. Algunos de los impactos obtenidos fueron: construir espacios de integración; crear, fortalecer y consolidar los vínculos con académicos, industriales y grupos de investigación en diversas áreas; establecer convenios con universidades internacionales, así como un alto grado de ejecución de proyectos, participación en seminarios y congresos. Los resultados obtenidos han impactado en alto grado a la institución, en la consolidación de la visibilidad nacional e internacional.

Gráfica 79. Resultados Característica 16.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

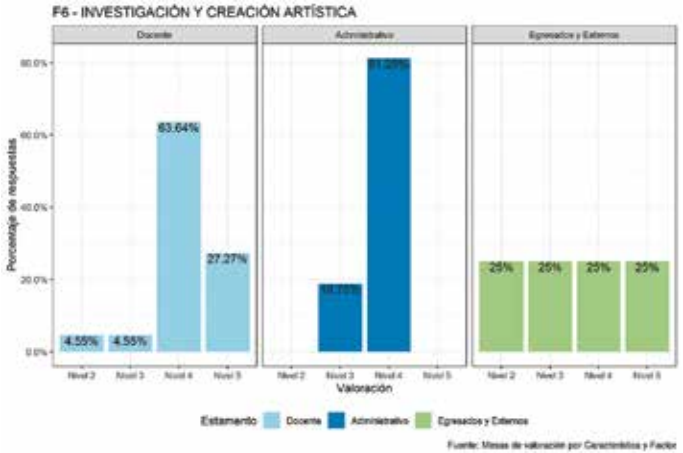
Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado

5.6 Factor 6. Investigación y Creación Artística

La institución desarrolla claras políticas y estrategias relacionadas con el reconocimiento de la importancia de introducir a los estudiantes en las dinámicas de generación y apropiación de conocimiento, aplicables de manera diferenciada en los diversos niveles educativos. La Política Curricular estipula que los currículos deben brindar diferentes opciones para que los estudiantes y los profesores definan las condiciones más adecuadas para el cumplimiento de actividades investigativas a través de un currículo abierto y contextualizado. Esto se evidencia con mucha claridad en los proyectos educativos de los programas académicos y en los diversos trabajos que presentan los estudiantes en las experiencias de aprendizaje. La institución, en términos de recursos para la investigación, cuenta con muy buenos laboratorios, debidamente dotados, bases de datos y recursos bibliográficos e informáticos, entre otros. La mayoría de los profesores vinculados a los grupos de investigación poseen formación de maestría y/o doctorado. La Universidad tiene un alto compromiso con la financiación de las actividades de investigación mediante el aporte de recursos, pero además es política universitaria promover la atracción de recursos externos lo cual, además de aportar a la financiación, cualifica las relaciones de los investigadores con el medio externo y promueve la participación en proyectos conjuntos y en redes de generación de conocimiento.

Se han fortalecido en alto grado la internacionalización y la gestión tecnológica, necesarias para dar salida a los productos de investigación y para facilitar la formalización de las relaciones de la comunidad de investigadores, con instituciones e investigadores de orden internacional, desde las lineas técnicas y las áreas de creación ártistica.

Gráfica 80. Resultados Factor 6.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento del Factor:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado

Fortalezas y oportunidades de mejora del Factor 6

Los avances en materia de investigación se ven reflejados en el incremento de los grupos de investigación y en el número de docentes categorizados como investigadores; así como las patentes logradas. Lo anterior, da cuenta de las políticas de investigación, innovación y extensión de la Universidad que han permitido estos resultados.

No obstante, es necesario diseñar e implementar unas estrategias de difusión y apropiación de las políticas de investigación, innovación y extensión, que permitan llegar a toda la comunidad.

De igual forma, es necesario establecer estrategias de financiación internas y externas para el apoyo de proyectos de investigación, extensión y proyección social.

5.6.1 Característica 17. Formación para la investigación

A. Políticas y estrategias institucionales para favorecer la formación investigativa de los estudiantes, concordantes con los diferentes niveles de formación en el pregrado y el postgrado

La Universidad Tecnológica de Pereira establece en su Misión, PEI y PDI, una clara intención de las políticas y estrategias institucionales por favorecer la formación investigativa de los estudiantes, en concordancia con los diferentes niveles de formación. Se puede evidenciar cómo la Misión establece que la Universidad ejerce sus propósitos de formación integral en los distintos niveles de la educación superior, investigación, extensión, innovación y proyección social; con principios y valores apropiados por la comunidad universitaria en el ejercicio de su autonomía.

B. Compromiso del profesorado y de los estudiantes en la construcción y sistematización del saber, como forma de actualización permanente

Igualmente, la Misión menciona que es una comunidad universitaria comprometida con la formación humana y académica de ciudadanos con pensamiento crítico y capacidad de participar en el fortalecimiento de la democracia; con una mirada interdisciplinar para la comprensión y búsqueda de soluciones a problemas de la sociedad; fundamentada en el conocimiento de las ciencias, las disciplinas, las artes y los saberes.

Vinculada a redes y comunidades académicas locales y globales, mediante procesos de investigación que crean, transforman, transfieren, contextualizan, aplican, gestionan, innovan e intercambian conocimiento, para contribuir al desarrollo económico y social de manera sostenible.

Por otra parte, en el Proyecto Educativo Institucional - PEI de la Universidad Tecnológica de Pereira del año 2018, se tienen políticas claras relacionadas con la formación investigativa, la cual se evidencia en las

siguientes interacciones: entre docencia, investigación, extensión y proyección social, bienestar universitario e internacionalización. Una relación necesaria en la integración curricular, en donde se establece claramente lo siguiente:

- Entre docencia e investigación, donde esta última no sea una tarea opuesta a la docencia u ordenada por decreto; sino una actitud de interrogación y búsqueda permanente del profesor investigador, para cualificar la formación de los estudiantes y enriquecer las propias prácticas educativas.
- Entre investigación y proyección social, para que los docentes compartan con los sectores social, laboral y productivo, problemas y búsqueda de soluciones innovadoras y pertinentes que, por un lado, fomenten el vínculo universidad-sociedad y, por otro lado, retroalimenten los procesos pedagógicos y la formación profesional integral.
- Entre docencia, investigación y extensión, para superar la confusión en el cumplimiento de las funciones estratégicas que desvirtúan la idea de universidad. De esta manera, ella puede reorientar su Misión al servicio de la formación idónea de profesionales integrales, donde las relaciones entre ciencia, tecnología e innovación estén al servicio de currículos integrados y flexibles. Este proceso vincula a la universidad con la sociedad y permitirá aprovechar las experiencias, conocimientos y competencias de los académicos en el planteamiento y la búsqueda de soluciones a los problemas de los entornos.

Cabe destacar, que uno de los principios establecidos en el PEI, como se mencionó anteriormente, es la integración, en él se define claramente la integración de la formación, la investigación, la extensión y la proyección social en las prácticas educativas y en los componentes de las propuestas curriculares en los programas académicos de la Universidad y se establece un Plan de estudios, con la concreción de la propuesta académico formativa, incluyendo el enfoque pedagógico, la definición de líneas, campos, núcleos o componentes de acuerdo con la estructura curricular que se defina. Allí debe planearse la distribución de cursos o actividades académicas en cada ciclo de formación, las competencias, los créditos

académicos y la integración de la formación con la investigación, la extensión, la proyección social, el bienestar universitario y la internacionalización del currículo, de manera que haya coherencia con los principios filosóficos institucionales y con los de las facultades o unidades académicas respectivas.

C. Estrategias y apoyos institucionales que faciliten la construcción y sistematización de conocimientos a los profesores y a los estudiantes

Adicionalmente, la formación avanzada descrita en el PEI está orientada a consolidar un proceso sistemático de aprendizaje y producción científica de los profesores, a través de especializaciones médicas, maestrías y doctorados, que les proporcionen herramientas para avanzar en investigación, formación de estudiantes, innovación y proyección social. Estos procesos deben enriquecer y transformar la gestión educativa institucional para el cumplimiento de los propósitos misionales.

Por otra parte, la formación permanente está encaminada a la revisión y actualización de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes del profesorado, para promover la capacidad crítica, creativa, ética, estética, lúdica y expresiva en su desarrollo integral, que les permita enfrentar los retos de la Educación Superior actual y del futuro. Cubre una amplia gama de procesos y acciones (Pinya, 2008), como asesoramiento en problemas docentes específicos, en procesos de investigación educativa o en el mejoramiento de experiencias y prácticas educativas concretas; apoyos para la difusión y producción de materiales educativos o experiencias innovadoras; apoyos para la conformación de grupos, redes, comunidades de aprendizaje o de práctica, para la reflexión y debate de asuntos propios de las disciplinas o de los procesos pedagógicos, entre otros.

En conclusión, la interrelación entre docencia, investigación, extensión y proyección social, como propósitos misionales, se encuentra en el PEI de la UTP.

Por otra parte, en lo relacionado al Plan de Desarrollo Institucional, el objetivo de Investigación, Innovación y Extensión del Plan de Desarrollo Institucional 2009-

2019 de la UTP, planteaba "incrementar los niveles de investigación básica y aplicada, la innovación, la transferencia y gestión del conocimiento; así mismo contribuir al desarrollo social, cultural e institucional, e impacta la construcción y uso del conocimiento científico y tecnológico a favor del desarrollo sostenible y humano", y tiene como propósito, según el direccionamiento estratégico, lo siguiente:

- 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 quehacer institucional.

A través de los siguientes componentes:

- Creación y transformación del conocimiento.
- Gestión, transferencia o aplicación del conocimiento.
- Generación de desarrollo social y cultural a través de la extensión.
- Desarrollo Institucional.

Para lograr todo lo anterior, la Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, dependencia que tiene como propósito institucional:

INVESTIGACIÓN: definir y direccionar los lineamientos para la investigación institucional que fortalezcan los grupos y semilleros de investigación, a través de la formación de investigadores, el desarrollo de programas o proyectos de ciencia, tecnología e innovación, así como la generación de redes y alianzas estratégicas que contribuyan a la creación y apropiación del conocimiento para la sociedad.

GESTIÓN TECNOLÓGICA, INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO: administrar los activos de conocimiento de la Universidad, a través de la formulación de estrategias y la aplicación de lineamientos para la gestión tecnológica, innovación y emprendimiento, que permitan la consolidación de las capacidades científicas y tecnológicas institucionales, el fortalecimiento de los vínculos con la sociedad a partir de la generación de redes de trabajo y el intercambio de conocimiento, con el fin de contribuir al desarrollo económico y social del entorno.

EXTENSIÓN UNIVERSITARIA: direccionar y articular la relación Universidad-Entorno, con el fin de identificar las capacidades institucionales y apropiar el conocimiento, para ofertar soluciones al sector productivo y social que conduzcan al desarrollo sustentable de la Región.

Adicionalmente, se cuenta con los siguientes comités adscritos:

- Comité Central de Investigaciones.
- Comité Central de Extensión.
- Comité de Propiedad Intelectual.
- Comité Editorial.
- Comité de Bioética.
- Comités de Investigaciones, Innovación y Extensión por Facultad.

Por otra parte, se trabaja de manera articulada con el Centro de Innovación y Desarrollo - C&DT y con todas las diez facultades que, a través de sus Consejos de Facultad y sus Comités de Investigaciones, Innovación y Extensión, apoyan administrativamente el proceso.

Con relación a los Acuerdos y Reglamentaciones se tiene lo siguiente:

- Acuerdo Nro. 28 del 3 de agosto de 2016. Por medio del cual se actualiza la normatividad vigente sobre fomento a la investigación en la Universidad Tecnológica de Pereira y se adoptan otras disposiciones.
- Acuerdo Nro. 12 del 8 de mayo de 2019. Por el cual se reestructura el Acuerdo 050 del 16 de diciembre de 2005, que establece el Estatuto Básico de Extensión de la Universidad

Tecnológica de Pereira y se dictan otras disposiciones.
- Acuerdo Nro. 27 del 3 de agosto de 2016. Por medio del cual se reestructura la política editorial de la Universidad Tecnológica de Pereira, se crea el comité editorial y se adoptan otras disposiciones.
- Acuerdo Nro. 32 del 2 de junio de 2017. Por el cual se adopta el Estatuto de Propiedad Intelectual y se dictan otras disposiciones.
- Reglamentaciones del Comité de Bioética.
- Resolución de Rectoría Nro. 651 del 19 de enero de 2017. Por medio de la cual se facilita el cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo Nro. 28 del 3 de agosto de 2016: Por medio del cual se actualiza la normatividad vigente sobre fomento a la investigación en la Universidad Tecnológica de Pereira y se adoptan otras disposiciones.
- Resolución de Rectoría Nro. 3590 sobre el Proceso Editorial Institucional.

Igualmente, el Estatuto Docente, en el Título VI, habla **de la actividad investigativa y la extensión universitaria**, para la labor y la actividad docente, y en el Proyecto Educativo Institucional del año 2019.

La Universidad Tecnológica de Pereira, a través de la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, realiza anualmente las siguientes convocatorias para favorecer la investigación a nivel nacional e internacional:

1. Convocatoria interna para la financiación de proyectos de extensión social, cultural y artística.
2. Convocatoria para financiación de proyectos de investigación, innovación o desarrollo tecnológico.
3. Convocatoria para financiar proyectos de los semilleros de investigación de la Universidad Tecnológica de Pereira.
4. Convocatoria para apoyar a estudiantes de doctorado para el desarrollo de su proyecto de grado.
5. Convocatoria para apoyar a estudiantes de especializaciones médicas y maestrías para el desarrollo de proyectos de grado.
6. Convocatoria interna para financiar la publicación de artículos científicos de investigación.

7. Convocatoria interna para fomentar la publicación de libros resultado de investigación.
8. Encuentro departamental de semilleros de investigación.
9. Jornada de apropiación social del conocimiento.

Adicionalmente, la Universidad Tecnológica de Pereira, a través de sus grupos de investigación, se presenta en convocatorias externas, tanto nacionales como internacionales, para lo cual la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión ha diseñado un portal para la consolidación de dichas oportunidades y la socialización de las mismas[86]. Destacando que la institución aporta contrapartida en especie y en efectivo para la presentación de dichas propuestas a las convocatorias externas, realiza acompañamiento para la presentación en dichas convocatorias y ha contado con asesorías externas para la presentación en convocatorias internacionales.

86 Ver: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/investigaciones/informacion-convocatorias-internas.html

Por otra parte, de manera institucional la Universidad Tecnológica de Pereira se presentan en las siguientes convocatorias:

1. Convocatoria Programa de Estancias Postdoctorales en entidades del SNCT.
2. Convocatoria para el fortalecimiento de proyectos de investigación de CTeI en ciencias médicas y de la salud con talento joven e impacto regional.

La Universidad Tecnológica de Pereira, a través de la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, realiza anualmente la Convocatoria para apoyar a estudiantes de doctorado para el desarrollo de su proyecto de grado, que favorece a algunos docentes de la institución que realizan doctorados internos y pueden recibir apoyo económico para el desarrollo de su tesis. Adicionalmente, se participa en la Convocatoria Programa de Estancias Postdoctorales en entidades del SNCT, en la cual participan en algunos casos docentes catedráticos que son beneficiados de estas becas.

Por otra parte, se realiza el acompañamiento a los docentes de la Universidad Tecnológica de Pereira que

se postulan a becas doctorales de entes financiadores como Colciencias, actualmente, Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Adicionalmente, la Universidad participa en las convocatorias para financiar becas doctorales realizadas cada año por Colciencias, las cuales, en algunas oportunidades, benefician a docentes de la UTP.

D. Existencia de elementos de flexibilización curricular que permitan el ejercicio de procesos de investigación por parte de profesores y estudiantes

Los PEP de los programas a nivel de pregrado y posgrado tienen incluido el componente investigativo tal y como lo evidencia el Proyecto Educativo Institucional en sus principios orientadores de la renovación curricular en la Universidad:

La integración: se refiere a las múltiples conexiones que toda propuesta curricular debe tener a nivel interno y con el mundo exterior, buscando que el conocimiento sea más accesible y significativo para los estudiantes, que les permita ampliar la comprensión de sí mismos y las representaciones del mundo académico, científico y social. La integración curricular puede darse a distintos niveles complementarios (Beane, 2005):

- En el diseño de los programas por líneas o campos temáticos, problemas, tópicos generadores, entre otros.
- A nivel pedagógico, en las aulas, mediante experiencias de aprendizaje basadas en problemas, casos, proyectos, entre otros.
- A nivel social, en relación con la formación ciudadana y democrática, mediante experiencias de aprendizaje en servicio.

Las propuestas curriculares integradas se caracterizan por:

- Relaciones entre educación y sociedad, teoría y práctica, educación y vida, participación ciudadana y democracia.
- La comprensión y aplicación auténtica del conocimiento desde el momento en que inicia la formación, vinculada con el planteamiento

y la resolución de problemas acordes con los propósitos y los perfiles de formación.
- La participación de los actores del proceso educativo en la planeación y revisión de las propuestas.
- La integración de la formación, la investigación, la extensión y la proyección social en las prácticas educativas.
- Experiencias de enseñanza y aprendizaje contextuales y pertinentes.

E. Facilidades para la participación de los estudiantes en actividades académicas relacionadas con la investigación científica y/o la creación artística y cultural

Adicionalmente, en los programas académicos se cuenta con diferentes asignaturas relacionadas a la investigación como parte del currículo, y desde la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión se cuenta con una estrategia de investigación formativa para pregrado denominada Semilleros de investigación, actividad extracurricular, definidos como "un grupo de estudiantes que se reúnen alrededor de un tema que se desarrolló con estrategias investigativas, con unos marcos de referencia teórica, con miras a aportar a la reflexión y a la investigación formativa. Los semilleros funcionan como una actividad extracurricular que se articula como comunidad académica al sistema de investigación de la Universidad, bajo la coordinación de un docente".

Actualmente, la Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con 101 semilleros de investigación, los cuales han tenido las siguientes variaciones en los últimos años:

Tabla 59. Semilleros de investigación por Facultad.

Facultad	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Administrativo						1
Bellas Artes y Humanidades	16	12	8	14	7	14
Ciencias Agrarias y Agroindustria	2	1				
Ciencias Ambientales	12	11	14	15	9	17
Ciencias Básicas	7	6	7	6	5	7
Ciencias Empresariales	2	2	2	1	1	1
Ciencias de la Educación	12	13	16	18	18	25
Ciencias de la Salud	19	21	23	24	19	19
Ingeniería	12	10	13	12	7	20
Ingeniería Mecánica	5	4	6	5	2	5
Tecnología	14	13	13	14	10	15
TOTAL	101	93	102	109	78	124

Fuente: Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión.

Además de lo anterior, los Semilleros de Investigación se reúnen para desarrollar diferentes temáticas de interés común y generar diferentes tipos de producción (nuevo conocimiento, desarrollo tecnológico, apropiación social y formación de recurso humano). Anualmente, se realizan diferentes actividades dirigidas a este colectivo, las cuales se relacionan a continuación:

1. Encuentro Departamental de Semilleros de Investigación.
2. Encuentro Regional de Semilleros de Investigación.
3. Diplomado o Cursos de Investigación.

En el marco de los encuentros, los semilleros deben realizar la presentación de póster, ponencia en curso o ponencia terminada, las cuales son publicadas en un libro de memorias.

Adicionalmente, a los docentes de la Universidad Tecnológica de Pereira se les oferta programas de formación en diferentes temáticas, con el fin de fortalecer sus competencias, por ejemplo:

- Formulación de Proyectos.
- Escritura de Artículos Científicos.

También, se financia la publicación de artículos científicos en revistas indexadas y la publicación de libros o capítulos resultado de investigación.

Por otra parte, en el marco del proceso de reconocimiento y medición de Colciencias (Minciencias), se realiza un trabajo con todos los integrantes de los grupos de investigación para establecer la producción mínima requerida para mantener o mejorar su categoría como grupo o como investigador. Para los posgrados, se dinamiza un trabajo colaborativo entre los grupos de investigación y los programas académicos de maestría y doctorado.

Los docentes investigadores y estudiantes vinculados a semilleros de investigación cuentan con espacios para el desarrollo de sus labores investigativas, los cuales no necesariamente son exclusivos para estas actividades, pero que se relacionan a continuación:

1. Laboratorios.
2. Salones de Clases.
3. Auditorios.
4. Salas de Computo.
5. Talleres.

6. Salones y Laboratorios C&DT.
7. Oficinas - Salas de Profesores.
8. Edificio de Posgrados.

La Universidad se ha caracterizado por desarrollar una excelente gestión de recursos externos. Los proyectos de regalías que ha ejecutado, le han permitido constituir al departamento de Risaralda en uno de los principales referentes nacionales en cuanto a la ejecución adecuada de los proyectos de regalías. El último de los proyectos gestionados, corresponde al de formación de alto nivel, donde se logró atraer los recursos de 18 beneficiarios apoyados en programas de doctorado de los departamentos de:

Bolívar, Caquetá, Cesar, Chocó, Cundinamarca, La Guajira, Nariño, Risaralda, Santander y Tolima; los cuales realizarán programas de doctorado en la UTP. El valor del proyecto se estima en $4.360.028.215 en todo el horizonte del proyecto estimado en 8 años, de los cuales $3.950.208.215 son aportados a través del Fondo de Ciencia y Tecnología del Sistema General de Regalías, aportes que realizan los Departamentos de los becarios de procedencia, y $409.820.000 corresponden a aportes en especie de la Universidad Tecnológica de Pereira y Colfuturo. El proyecto fue presentado en sesión del OCAD del 5 de noviembre del 2019.

Adicionalmente, el OCAD CTeI, por unanimidad, le dio luz verde al nuevo Centro de Desarrollo Tecnológico con enfoque Agroindustrial que contará con 2.640 m² de espacios para realizar investigación en esta área, ubicados en predios de la UTP, con 17 laboratorios para el desarrollo de productos, relacionados con el análisis y control de procesos físico-químicos, microbiológicos, instrumentales y analíticos, sensoriales, empaque y vida útil, extracción de aceite, compuestos bioactivos y otras actividades, haciendo uso de tecnologías emergentes.

El costo aproximado de este proyecto es de 18 mil millones de pesos, de los cuales la UTP aporta aproximadamente el 40% y el Sistema General de Regalías el 60%. Para este proyecto es fundamental construir la infraestructura física y tecnológica adecuada, y ofrecer servicios, procesos y productos para la agregación de valor en las cadenas agroindustriales priorizadas como son las de aguacate, plátano, mora y cacao.

Con el Centro de Desarrollo Tecnológico con Enfoque Agroindustrial, se impactará a más de 2 mil personas, ofrecerá servicios como la vigilancia estratégica sectorial, la caracterización físico-químico y mecánica de materiales biológicos, el análisis instrumental, microbiológico y sensorial que a futuro servirán para el desarrollo de otras cadenas de importancia regional.

Esta alianza estratégica con la Gobernación de Risaralda, le aporta al desarrollo económico, social y agroindustrial de la región, ahora con la proyección de entregar a la comunidad el más importante Centro de Desarrollo Tecnológico con enfoque Agroindustrial.

La Universidad. a través de la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, direcciona todas las políticas relacionadas con temas editoriales (publicación de libros y revistas institucionales), para ello se cuenta con:

1. Acuerdo Nro. 27. Por el cual se reestructura la Política Editorial de la UTP, se crea el Comité Editorial y se adoptan otras disposiciones.
2. Resolución de Rectoría Nro. 3590 sobre el Proceso Editorial Institucional.

Adicionalmente, se tiene adscrito a esta dependencia el Comité Editorial y se realiza permanentemente una serie de reuniones con los editores de las revistas para poder establecer una política clara sobre el tema.

Por otra parte, se cuenta con un proceso editorial definido con procedimientos claros y un flujograma sobre el trámite para la publicación de libros resultado de investigación, libros de texto, libros de ensayo, otras obras literarias y tesis laureadas, en articulación con el Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje - CIARP, que facilita la construcción y sistematización de conocimiento a los profesores y estudiantes ,a través de la publicación de libros en las diferentes líneas editoriales.

Adicionalmente, se cuenta con las siguientes revistas:

1. *Scientia et technica.*
2. Revista Médica de Risaralda.
3. Miradas (Pereira).

4. Letra Anexa.
5. Ciencia Nueva. Revista de Historia y Política.
6. Revista Panamericana de Enfermedades Infecciosas.

Y se realizan las siguientes convocatorias para la publicación:

- Convocatoria para la Publicación de artículos científicos.
- Convocatoria Interna para Fomentar la Publicación de Libros Resultado de Investigación.
- Convocatoria Interna para Fomentar la Publicación de Libros de Texto.
- Convocatoria Interna para Fomentar la Publicación de Libros de Ensayo u otra obra literaria.

Igualmente, se realizan los siguientes cursos de Formación y capacitación a investigadores:

- Curso en Redacción de Artículos Científicos.
- Capacitación en Uso de bases de datos y Recursos Electrónicos.

Los docentes de planta que cuenten con un proyecto de investigación financiado internamente, donde su rol sea de investigador principal, podrán acceder a una disminución de docencia directa máxima de 13 horas semanales por proyecto y en caso de ser docente transitorio podrá incluirlo en su plan básico de actividades (900 horas).

En el caso de las convocatorias externas, tanto el investigador principal como los coinvestigadores, si son docentes de planta, podrán solicitar disminución de docencia directa máxima de 13 horas semanales por proyecto y en caso de ser docente transitorio podrá incluirlo en su plan básico de actividades (900 horas).

Con relación a los estudiantes, se cuenta con incentivos como la financiación de proyectos de grado de estudiantes de especializaciones médicas, maestrías y doctorados y, en el marco de la financiación de proyectos de investigación en convocatoria interna o externa a los grupos de investigación, se puede realizar la contratación de estudiantes de pregrado para realizar monitorias en investigación y contratar estudiantes de maestría y doctorado como profesionales para realizar investigación.

La Universidad Tecnológica de Pereira promueve las actividades de investigación de docentes y estudiantes por medio de apoyo para la participación en eventos científicos y de transferencia tecnológica, a través de varias fuentes de recursos: Consejos de Facultad, Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, Servicios Institucionales, Vicerrectoría Académica, Relaciones Internacionales y la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, esta última realizando lo siguiente:

1. Brindando apoyos económicos a docentes y estudiantes para la participación con ponencia aprobada en eventos científicos.
2. Financiando la presentación de ponencias en eventos científicos en el marco de las convocatorias internas de financiación de proyectos.
3. Realizando encuentros departamentales y regionales de semilleros de investigación para incentivar la participación de los estudiantes de pregrado.
4. Realizando anualmente el evento de apropiación social del conocimiento. y una Rueda de Negocios.

F. Evaluación y acciones de mejora relacionadas con las políticas y estrategias de enseñanza y de aprendizaje en el marco de la formación para la investigación

La Universidad realizó la evaluación de las políticas y estrategias para la investigación y la formación investigativa, actualizando en el año 2016 el Acuerdo de Investigaciones y en el año 2017 definió la Resolución de Implementación de dicho acuerdo.

Adicionalmente, cada año se revisan los términos de referencia de las convocatorias para hacer los ajustes o precisiones con base en la evaluación realizada en el proceso anterior y los cambios de las políticas nacionales y dinámicas internas institucionales. Por otra parte, en el objetivo de Investigaciones, Innovación y Extensión del Plan de Desarrollo Institucional 2009-2019, contó con diferentes indicadores del tema que permitieron un monitoreo constante.

La medición realizada por parte de la institución está alineada con la convocatoria de reconocimiento y medición de grupos de investigación por parte de

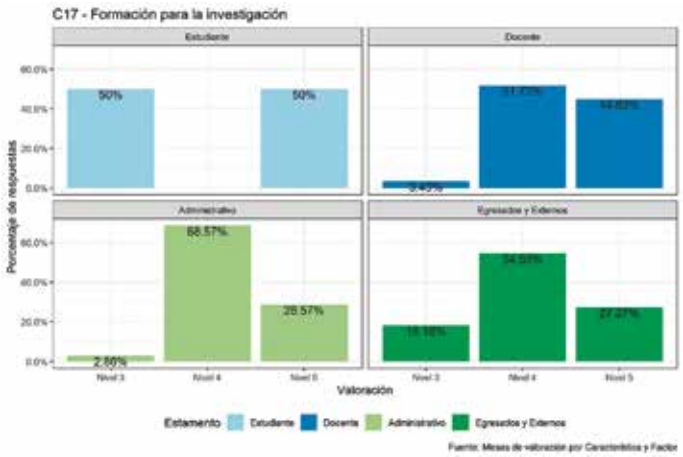
Colciencias, ya que sus resultados permiten establecer en qué grado de madurez y productividad se encuentran nuestros investigadores y grupos, y con dichos resultados se definen estrategias y planes de mejoramiento desde el proceso institucional (Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión) hasta el interior de cada uno de los grupos liderados por su director. Se resalta la revisión y evaluación que se realiza periódicamente de los grupos y semilleros de investigación y el acompañamiento que se desarrolla para su fortalecimiento.

Juicio de cumplimiento de la característica:

La Institución desarrolla políticas y estrategias claras relacionadas con el reconocimiento de la importancia de introducir a los estudiantes en las dinámicas de generación y apropiación del conocimiento, aplicables de manera diferenciada en los diversos niveles educativos.

La comunidad universitaria ha realizado notables esfuerzos para consolidar, posicionar y visibilizar el trabajo de los grupos de investigación, de tal forma que se puede mostrar una consolidación en relación con el papel de la investigación en la actividad académica, que está presente en la mayoría de grupos y centros reconocidos nacional e internacionalmente. La Política Curricular estipula con claridad que los currículos deben brindar diferentes opciones para que los estudiantes y los profesores definan las condiciones adecuadas para el cumplimiento de actividades investigativas, a través de un currículo abierto y contextualizado.

Gráfica 81. Resultados Característica 17.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado

5.6.2 Característica 18. Investigación

A. Calidad de la infraestructura investigativa: laboratorios, equipos, recursos bibliográficos, recursos informáticos, entre otros

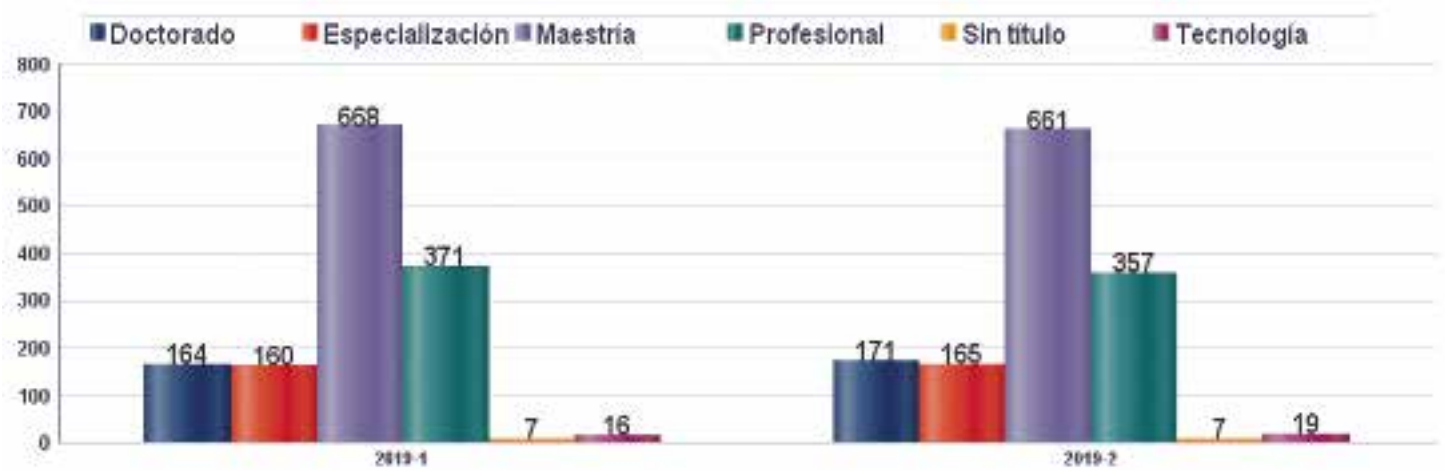
La Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con una infraestructura propicia y adecuada para el desarrollo de las actividades investigativas, tales como 76 laboratorios de investigación[87], equipos y recursos bibliográficos[88]: Bases de datos suscritas, revistas electrónicas, libros electrónicos (*ebooks*), recursos de acceso abierto, buscadores, tutoriales, etc. Cabe destacar, que en el marco de las convocatorias internas se financia la compra de equipos y reactivos para poder desarrollar proyectos de investigación.

B. Nivel de formación y reconocimiento académico de los investigadores

El nivel de formación de los docentes en la institución crea condiciones para el desarrollo de la investigación, según las siguientes estadísticas, donde se muestra el crecimiento del número de docentes con doctorado, los que están llamados a aportar en los procesos investigativos:

87 Ver soportes Factor 6. Laboratorios UTP.
88 Ver: https://biblioteca.utp.edu.co/

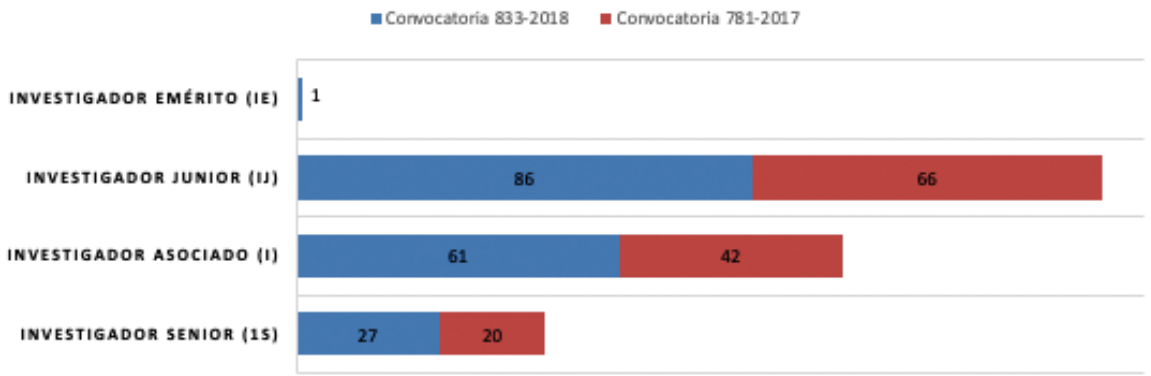
Gráfica 82. Docentes según nivel de formación.



Fuente: Vicerrectoría de Investigaciones. Innovación y Extensión.

Teniendo en cuenta los resultados de las convocatorias de medición y reconocimiento de investigadores, se tienen los siguientes resultados relacionados a la categorización de los investigadores de la Universidad Tecnológica de Pereira:

Gráfica 83. Investigadores reconocidos UTP comparativo.



	Investigador Senior (1S)	Investigador Asociado (I)	Investigador Junior (IJ)	Investigador Emérito (IE)
Convocatoria 833-2018	27	61	86	1
Convocatoria 781-2017	20	42	66	0

Fuente: Vicerrectoría de Investigaciones. Innovación y Extensión.

La Universidad Tecnológica de Pereira, en su Acuerdo Nro. 28 de 03 de agosto de 2016, por medio del cual se actualiza la normatividad vigente sobre fomento a la investigación en la Universidad Tecnológica de Pereira y se adoptan otras disposiciones, establece en su artículo 29: La Universidad fomentará la excelencia en la calidad de la investigación mediante reconocimientos a los investigadores en sus diferentes etapas de formación. Por lo que, en el marco de dicho lineamiento, a partir del año 2019 se llevó a cabo el evento de reconocimiento a los investigadores Senior de la institución, tomando como punto de referencia el reconocimiento realizado por Colciencias según las categorías vigentes (Junior, Asociado, Senior y Emérito).

C. Existencia y grado de desarrollo de las unidades de investigación, tales como: institutos, centros, grupos, redes, programas, entre otros

La Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con 114 Grupos de Investigación reconocidos por Colciencias en las siguientes categorías:

Tabla 60. Número de grupos de investigación reconocidos por Colciencias.

	A	A1	B	C	Reconocido sin categoría	Total
Facultad de Bellas Artes y Humanidades	2	1	3	7	2	**15**
Facultad de Ciencias Básicas	4		6	6		**16**
Facultad de Ciencias de la Educación	5	2	3	4		**14**
Facultad de Ciencias Agrarias y Agroindustria				1		**1**
Facultad de Ciencias Ambientales	5		2	1		**8**
Facultad de Ciencias Empresariales		1	4	1		**6**
Facultad de Ciencias de la Salud	3	3	6	6		**18**
Facultad de Ingeniería Mecánica	1	1	1			**3**
Facultad de Ingenierías Eléctrica, Electrónica, Física y Ciencias de la Computación	3	6	2	5	1	**17**
Facultad de Tecnología	5		3	2	3	**13**
Vicerrectoría Académica				1		**1**
Vicerrectoría de Investigaciones innovación y Extensión		1		1		**2**
Total	**28**	**15**	**30**	**35**	**6**	**114**

Fuente: Vicerrectoría de Investigaciones. Innovación y Extensión.

Adicionalmente, los grupos de investigación participan en redes nacionales o internacionales que se describen a continuación:

Tabla 61. Número de grupos de investigación participando en redes.

	NACIONAL	INTERNACIONAL	SIN RED	% Nacional	%Internacional	% Sin red	Total
Facultad de Bellas Artes y Humanidades	2	3	11	6%	9%	17%	15
Facultad de Ciencias Básicas	3	4	12	9%	12%	18%	16
Facultad de Ciencias de la Educación	6	7	4	18%	21%	6%	14
Facultad de Ciencias Agrarias y Agroindustria	0	0	1	0%	0%	2%	1
Facultad de Ciencias Ambientales	7	5	0	21%	15%	0%	8
Facultad de Ciencias Empresariales	1	2	3	3%	6%	5%	6
Facultad de Ciencias de la Salud	4	1	13	12%	3%	20%	18
Facultad de Ingeniería Mecánica	2	3	0	6%	9%	0%	3
Facultad de Ingenierías Eléctrica, Electrónica, Física y Ciencias de la Computación	4	5	12	12%	15%	18%	17
Facultad de Tecnología	3	3	8	9%	9%	12%	13
Vicerrectoría Académica	0	0	1	0%	0%	2%	1
Vicerrectoría de Investigaciones innovación y Extensión	1	0	1	3%	0%	2%	2
Total	**33**	**33**	**66**	100%	100%	100%	114

Fuente: Vicerrectoría de Investigaciones. Innovación y Extensión.

D. Estabilidad de las unidades de investigación y de los investigadores

Los Grupos de Investigación reconocidos por Colciencias cuentan con estabilidad y se han fortalecido en los últimos años, lo que se puede ver reflejado en las estadísticas establecidas:

- Año 2014: 74 Grupos Reconocidos.
- Año 2015: 72 Grupos Reconocidos.
- Año 2016: 82 Grupos Reconocidos.
- Año 2017: 86 Grupos Reconocidos.
- Año 2018: 86 Grupos Reconocidos.
- Año 2019: 114 Grupos Reconocidos.

E. Criterios aplicados para la asignación de tiempo a la investigación de los profesores y tiempo realmente reconocido en su labor académica

En la Universidad Tecnológica de Pereira se aplican criterios claros respecto a la asignación de tiempo a la investigación de los profesores, lo cual está reglamentado en la Resolución 651 del 19 de enero de 2017, la cual reglamenta el Acuerdo 028 de 2016 de Investigaciones:

Artículo Vigésimo Primero: Trámite de Disminución de Docencia Directa. La aprobación de la disminución de docencia directa estará a cargo del Consejo Académico previo cumplimiento a los lineamientos y requisitos establecidos por dicha instancia.

Parágrafo: Los docentes transitorios de la Universidad, podrán participar en proyectos de investigación avalados por la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, sin que esto implique disminuciones de docencia directa. Cabe destacar, que en cualquiera de los casos (docente de planta o transitorio) los docentes podrán vincular las horas laboradas en investigación en el plan de trabajo.

Se puede señalar que existe correspondencia entre el tiempo asignado a los docentes para la investigación y el tiempo realmente reconocido en su labor académica, ya que las actividades de investigación formativa se pueden registrar en el plan básico de trabajo docente.

F. Publicaciones resultado de investigación elaboradas por profesores de la institución de acuerdo con su tipo y naturaleza, tales como artículos en revistas indexadas y especializadas nacionales e internacionales, innovaciones, patentes, productos o procesos técnicos y tecnológicos patentables o no patentables o protegidas por secreto industrial, libros, capítulos de libros, dirección de trabajos de grado de maestría y doctorado, paquetes tecnológicos, normas resultado de investigación, producción artística y cultural, productos de apropiación social del conocimiento, productos asociados a servicios técnicos o consultoría cualificada, elaborados por profesores de la institución de acuerdo con su tipo y naturaleza

La Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con un número considerable de publicaciones tales como:

1. Libros resultados de investigación.
2. Capítulos de Libros Resultados de Investigación.
3. Artículos publicados en revistas indexadas y especializadas nacionales e internacionales.
4. Producción artística y cultural.

Adicionalmente, se tiene los siguientes productos:

- Marcas.
- Patentes.
- *Software*.
- Servicios de Extensión (Asesorías, Consultorías, Educación Continua, etc.).

En temas de propiedad intelectual, se puede resaltar que la Universidad tiene:

- Patentes concedidas hasta la fecha (Acumuladas): 15
- Patentes que se encuentran en trámite: 5

Dichas estadísticas se encuentran registradas en la página web de estadísticas e indicadores.

G. Reconocimiento a la creación artística y cultural en sus diversas formas, cuando sea procedente, teniendo en cuenta el tipo de producto, su relevancia e impacto en las comunidades en que participa

La Universidad Tecnológica de Pereira reconoce y estimula la labor investigativa y la creación artísticas y cultural de las siguientes formas:

1. En el caso de que se generen productos de dichas labores, los docentes podrán acceder a asignaciones salarias en el marco del Decreto 1279.
2. Se realizan convocatorias internas para la financiación de proyectos, publicación de artículos, libros, etc.
3. Se apoya la participación en eventos científicos con ponencia aprobada.
4. Se realizan programas de formación dirigido a los docentes investigadores.

5. Se desarrollan eventos de apropiación social del conocimiento para la presentación de ponencias y se realiza exaltación a los investigadores Senior.

Colciencias, periódicamente, abre la convocatoria para la medición y categorización de los investigadores, lo que permite establecer la categoría de los docentes en Junior, Asociado, Senior o Emérito, lo que se constituye en una distinción por parte de una entidad de reconocido prestigio académico.

H. Premios y distinciones por trabajos de investigación obtenidos por los docentes otorgados por instituciones de reconocido prestigio académico

Al realizar un análisis de los premios y distinciones que los docentes de la UTP han obtenido por su labor investigativa, se destaca el gran número de reconocimientos obtenidos por todas las facultades de la institucion[89], especialmente de las áreas de salud, ingenierías, educación, literatura, antropología, periodismo, ambiental, música, paz, entre otras; que dan cuenta de la calidad del personal docente con el que cuenta la Institución.

Por otra parte, entidades externas como *Sapiens Research* realiza reconocimientos a la institución por el componente investigativo y a sus diferentes grupos de investigación sobre el número de artículos publicados y apropiación social del conocimiento.

I. Apoyo administrativo y financiero para el desarrollo y gestión de la investigación, la creación de empresas y de planes de negocios (como los centros de incubación y financiación empresarial o como los centros de investigación y desarrollo tecnológico, entre otros) y la creación artística y cultural

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 12 del Estatuto General y la Ley 30 de 1992, la Universidad ha destinado del presupuesto institucional recursos para Investigación y Bienestar, donde se evidencia que, año a año, se cumple con el porcentaje de aporte establecido

89. Ver: https://comunicaciones.utp.edu.co/sitio/23/reconocimientos

J. Capacidad de gestión de recursos externos para la investigación

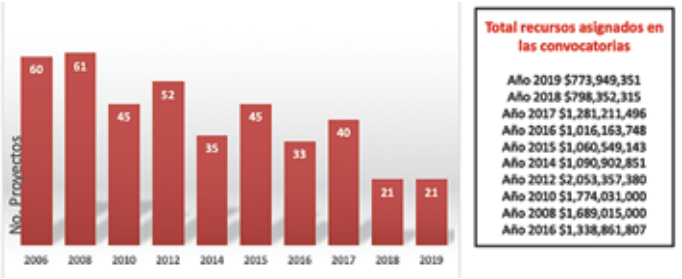
La Universidad Tecnológica de Pereira, a través de la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, destina anualmente recursos para la financiación de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico, lo cual puede ser evidenciado en los siguientes datos estadísticos:

Tabla 62. Recursos para la financiación de proyectos de investigación y desarrollo tecnológico.

VIGENCIA	2015	2016	2017	2018	Proyección 2019
Recursos de funcionamiento	$5.520.267.527	$5.734.407.568	$7.068.437.529	$5.261.696.622	$8.681.457.157
Recursos de inversión	$1.050.428.731	$1.504.330.266	$1.406.462.621	$1.817.078.809	$1.494.096.639
Total de recursos invertidos en investigación	**$6.570.696.258**	**$7.258.737.834**	**$8.474.900.151**	**$7.178.775.431**	**$10.175.553.796**

Fuente: Vicerrectoría de Investigaciones. Innovación y Extensión.

Gráfica 84. Proyectos de investigación aprobados en las convocatorias internas para grupos de investigación de la Universidad.



Fuente: Vicerrectoría de Investigaciones. Innovación y Extensión.

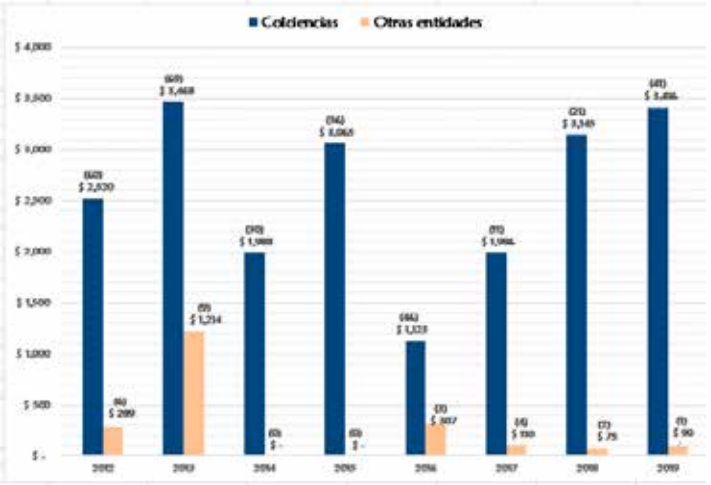
Desde el año 2010, se definió el procedimiento para la presentación de propuestas de investigación y Extensión a entidades externas, en donde la Universidad, a través de la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, otorga aval institucional, para lo cual se presta un servicio de acompañamiento y asesoría permanente a los docentes. Dicho procedimiento se encuentra publicado en la página Web institucional y registrado ante el Sistema de Gestión de Calidad de la Universidad[91].

91 Ver: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/investigaciones/solicitud-carta-de-aval-institucional-para-la-participacion-en-convocatorias-externas.html

Adicionalmente, se reglamentó este procedimiento en la Resolución Nro. 651 de 19 de enero de 2017, en el artículo décimo noveno: Trámite de Aval Institucional para la presentación en convocatorias externas o presentación de proyectos. Siempre que se presente una propuesta en una convocatoria externa o invitación directa, ésta deberá ser revisada y avalada por parte de la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, quien tramitará la carta de presentación institucional. La Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, brindará la asesoría al proponente del proyecto en cuanto a su formulación, elaboración del presupuesto, administración, ejecución y liquidación.

La Universidad Tecnológica de Pereira evidencia con los resultados de la convocatoria de medición de grupos de Colciencias, su capacidad de gestión para la investigación, desarrollo tecnológico, gestión cultural, artística y la educación. Además, se han obtenido los siguientes resultados en las convocatorias externas en las cuales se ha participado:

Gráfica 85. Resultados convocatorias externas



Fuente: Vicerrectoría de Investigaciones. Innovación y Extensión.

K. Existencia de régimen de propiedad intelectual y de explotación comercial

Para la propiedad intelectual, la Universidad Tecnológica de Pereira cuanta con el Acuerdo Nro. 32 del 6 de junio de 2017, Estatuto de Propiedad Intelectual, así

como también se tiene un Comité Asesor en Propiedad Intelectual. Se resalta también, el trabajo de formación en temas de propiedad intelectual que se realiza con los docentes investigadores y los estudiantes vinculados a semilleros de investigación y la asesoría personalizada que se brinda en esta temática.

Por otra parte, todos los proyectos de investigación que se financian o registran en la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión cuentan con un Acta de Propiedad Intelectual y un Acuerdo de Confidencialidad. Adicionalmente, la institución tiene un convenio firmado con la Superintendencia de Industria y Comercio para tener un CATI - Centro de Apoyo a la Tecnología y la Innovación.

En temas de propiedad intelectual, se pueden resaltar los siguientes indicadores:

- Patentes concedidas hasta la fecha (Acumuladas): 15
- Patentes que se encuentran en trámite: 5

Las estrategias para estimular la formación docente y las políticas de propiedad intelectual ayudan a fortalecer la producción académica por parte de los docentes. Se reciben estímulos mediante aumentos en remuneración salarial a los docentes que realicen actividades de innovación, creación o extensión dentro de las cuales se incorporan las actividades artísticas, culturales y deportivas.

La Universidad Tecnológica de Pereira cuanta con el Acuerdo Nro. 27, por el cual se reestructura la Política Editorial de la UTP, se crea el Comité Editorial y se adoptan otras disposiciones, como también se tiene una Resolución de Rectoría Nro. 3590 sobre el Proceso Editorial Institucional y un Comité Asesor en temas Editoriales.

Se resalta también el trabajo de formación en temas editoriales que se realiza a los docentes investigadores y a los estudiantes vinculados a semilleros de investigación y la asesoría personalizada que se brinda en esta temática.

Sumado a lo anterior, se cuenta con el siguiente proceso editorial, donde se define el paso a paso para la publicación de libros:

1. Aval del Consejo de Facultad y evaluación interna.
2. Evaluación por parte de dos pares externos.
3. Corrección de Estilo.
4. Diagramación.

Con relación a los artículos científicos, se requiere, en el marco de las convocatorias internas de financiación de proyectos, que las publicaciones se realicen en revistas indexadas y en los cuartiles establecidos por Colciencias.

Sobre trámites ambientales la Universidad tiene:

Permiso Marco de Recolección de especímenes de especies silvestres de la diversidad biológica con fines de investigación científica no comercial, otorgado por la AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES – ANLA:

- Resolución Nro. 1133 de 2014
- Resolución Nro. 060 de 2016

Colecciones biológicas registradas ante el REGISTRO NACIONAL DE COLECCIONES BIOLÓGICAS:

- Colección Nro.139 Jardín Botánico de la Universidad de Pereira.
- Colección Nro.224 Colección Nacional de Lombrices de Tierra UTP.
- Colección Nro.235 Líneas de Gusano de Seda.

- Contrato marco de acceso a recursos genéticos y sus productos derivados Nro. 237 del 1 de noviembre de 2018 suscrito entre la UTP y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.
- Contratos Individuales de Acceso a Recursos Genéticos, suscritos entre la UTP y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible:
- Contrato 195 del 25 de mayo de 2018. Caracterización de cultivares promisorios del género Heliconia mediante el desarrollo de marcadores microsatélites (SSR) de Heliconia stricta.
- Contrato 196 del 25 de mayo de 2018. Identificación de marcadores SNP asociados a características de interés en genotipos de mora castilla (Rubus glaucus Benth).
- Contrato 197 del 25 de mayo de 2018. Bioprospección de moléculas de origen microbiano con propiedades farmacológicas.

- Contrato 198 del 25 de mayo de 2018. Bioprospección de fitocompuestos con actividades antioxidantes y neuroprotectora de plantas de las familias Euphorbiacea, Moraceacea y Rosaceae de la Ecorregión Cafetera.
- Contrato 199 del 25 de mayo de 2018. Determinación del sexo en Borojoa patinoi mediante marcadores moleculares.
- Contrato 236 del 1 de noviembre de 2018 Valoración de los bienes y servicios de la biodiversidad para el desarrollo sostenible de paisajes rurales colombianos complejo ecorregional de los Andes del Norte: Obtención de extractos vegetales colectados de plantas de zonas de reserva para evaluación in-vitro de las actividades anti-sigatoka negra del plátano y anti-broca del café.

L. Existencia y aplicación de mecanismos de evaluación de la producción académica de los profesores

La Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con los siguientes mecanismos de evaluación de sus docentes y grupos de investigación:

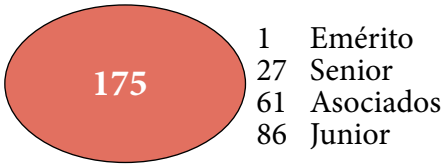
1. Proyectos de Investigación en el marco de convocatorias internas y proyectos sin financiación, se remiten a dos pares de evaluadores de Colciencias y deben obtener un puntaje igual o superior a 70 puntos.
2. Libros publicados según el proceso editorial definido por la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión deben contar con aval del Consejo de Facultad, una evaluación interna, dos evaluaciones externas y aval del comité editorial.
3. Los informes de investigación son avalados por los Consejos de Facultad y se revisan en la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión con relación al nivel de cumplimiento de productos mínimos y ejecución presupuestal.

Adicionalmente, cuando un producto de investigación es sometido ante el CIARP, este es evaluado según los parámetros establecidos en las resoluciones que los rigen.

M. Investigadores reconocidos en el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología

El número de profesores investigadores reconocidos en el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, corresponde a 175, entre los que se encuentra un investigador Emérito, 27 Senior, 61 Asociados y 86 Junior. Para el año 2017, se tenían 128 investigadores reconocidos por Colciencias, evidenciando la evolución y el compromiso institucional respecto a los investigadores.

Investigadores reconocidos



N. Estudiantes de maestría y doctorado graduados, en el caso de las instituciones con estos programas

El número de graduados en maestría y doctorados dan cuenta del crecimiento en la calidad investigativa de la Universidad Tecnológica de Pereira, teniendo en cuenta que los programas de posgrados son apoyados por los Grupos de Investigación de la institución, los cuales se han ido fortaleciendo, mejorando sus categorías y reconocimiento ante Colciencias.

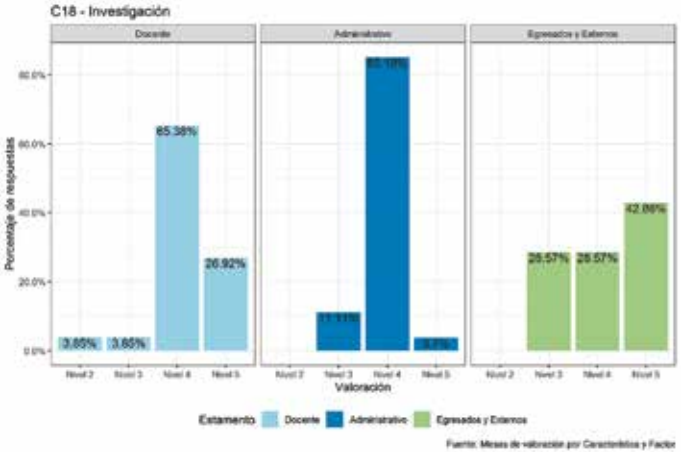
Juicio de cumplimiento de la característica:

La Institución, en términos de recursos para la investigación, cuenta con laboratorios ampliamente dotados, bases de datos y recursos bibliográficos e informáticos, entre otros. La mayoría de los profesores vinculados a los grupos de investigación poseen formación de maestría y/o doctorado. La estabilidad de los investigadores se refleja en un significativo número de profesores que participan en proyectos de investigación permanentemente. Otro aspecto importante que dinamiza la investigación y su visibilidad, se ve materializado en la importante participación de los investigadores como ponentes en eventos nacionales e internacionales.

En los últimos años, se evidencia un incremento considerable en la publicación de artículos en revistas indexadas nacionales e internacionales. La Universidad tiene un decidido compromiso con la financiación de

las actividades de investigación mediante el aporte de recursos, pero además es política universitaria promover la atracción de recursos externos, lo cual, además de aportar a la financiación, cualifica las relaciones de los investigadores con el medio externo y promueve en buen grado la participación en proyectos conjuntos y en redes de generación de conocimiento. La tendencia en el número de estudiantes matriculados y graduados de los diferentes programas de posgrado que oferta la Universidad se ha ido incrementando considerablemente.

Gráfica 86. Resultados Característica 18.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

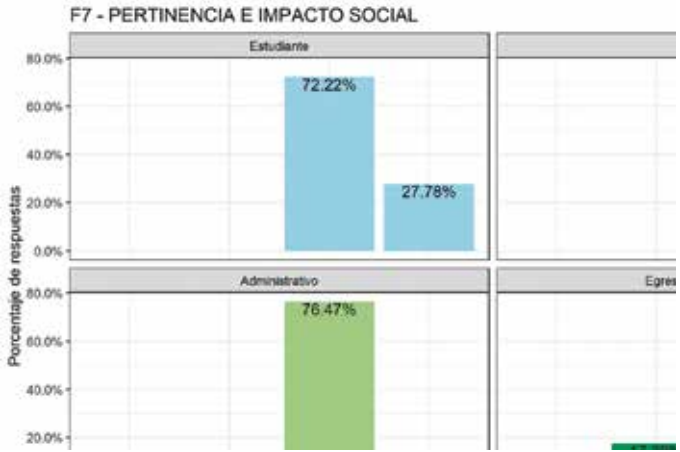
Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 5	Se cumple plenamente

5.7 Factor 7. Pertinencia e impacto social

La Universidad asume ampliamente su compromiso social, desde el entendimiento de sus funciones misionales (docencia, investigación y extensión), con el propósito de formar seres humanos integrales, cuyas acciones redunden no solo en el desarrollo personal, sino también en la capacidad para responder ante las necesidades y exigencias de su entorno. Hay muchas iniciativas de impacto y de proyección social que hacen tangible el aporte de la institución al estudio y a la solución de problemas regionales, nacionales e internacionales, que muestran la vinculación que ha tenido la Universidad para dar respuesta a las problemáticas del medio.

La institución se preocupa altamente por el desempeño de sus egresados, como profesionales y como ciudadanos, y aprende de sus experiencias para mejorar continuamente las políticas y el desarrollo. Los egresados representan en alto grado la presencia de la Universidad en el marco social, cultural, laboral, académico y científico. Ellos confirman la alta calidad de los procesos formativos, por cuanto ponen en práctica los modelos de enseñanza-aprendizaje, los planes de estudio, los contenidos programáticos, la formación de valores y la pertinencia de la investigación.

Gráfica 87. Resultados Factor 7.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento del Factor:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado

Fortalezas y oportunidades de mejora del Factor 7

La Universidad reconoce la importancia, la responsabilidad y el compromiso de su accionar para resolver problemáticas del entorno, teniendo en cuenta su rol, la pertinencia y el impacto que tiene que generar en la sociedad. Es por ello que sus estrategias de relacionamiento con el contexto que la rodea, le han permitido lograr un alto reconocimiento social a nivel local, regional, nacional e incluso en algunas esferas y ámbitos internacionales.

Igualmente, su relacionamiento con el sector productivo, le ha permitido establecer alianzas en beneficio del desarrollo industrial y económico, tanto de los empleadores como de los estudiantes, aunque es necesario diseñar e Implementar una estrategia de difusión y apropiación de los servicios de práctica de la Universidad.

De la misma manera, el tanto el relacionamiento como el posicionamiento de los egresados, permiten evidenciar los procesos formativos desarrollados en la institución. Los egresados se constituyen en el reconocimiento y el resultado de los aprendizajes de una serie de acciones y experiencias que intencionalmente propician una transformación para el avance de la sociedad.

Aunque se identifica una estrategia que ha involucrado a sus egresados, para hacerlos parte de la vida institucional, es necesario fortalecer las relaciones de la Universidad, con el objetivo de brindar una estrategia de comunicación efectiva, que permita, al interior de los programas, la vinculación de los egresados en sus procesos académicos e investigativos.

También se deben complementar las estrategias que faciliten la inserción al campo laboral de los egresados, mediante la creación de una Unidad de empleabilidad articulada a las disposiciones nacionales.

5.7.1 Característica 19. Institución y entorno

A. Evaluación de las necesidades del contexto y visión prospectiva del desarrollo social

La Universidad Tecnológica de Pereira estableció en su Plan de Desarrollo Institucional 2009-2019, dentro de sus objetivos institucionales, dos apuestas estratégicas que permitieran promover y dinamizar la pertinencia de la Universidad con su entorno: El Objetivo de Impacto Regional y el propósito de Alianzas estratégicas, surgió a partir de la construcción colectiva de las mesas de discusión, realizadas desde el 2006 con la participación de: la comunidad universitaria de la UTP, representantes del sector público y privado, empresarios, de organizaciones no gubernamentales, representantes de Universidades Públicas de la Ecoregión Eje Cafetero, colegios públicos y privados, organizaciones sociales organizadas, agremiaciones de egresados, líderes sociales, políticos y religiosos, representantes del sector gubernamental y la ciudadanía en general.

Este ejercicio permitió conectar las dinámicas sociales y económicas de la región con la formación de profesionales en la misma. Fueron diversos los temas de análisis, debate y discusión, tales como: los impactos que la Universidad debe tener sobre el medio, el rol de la Universidad en el Desarrollo Regional, el concepto de región, el concepto de impacto regional, así como el papel, alcance y responsabilidad de la Academia en este proceso; que permitieron generar, a nivel institucional, una serie de estrategias y acciones que se desarrollaron en temas diversos como las políticas públicas, competitividad, ciencia, tecnología e innovación, vigilancia tecnológica, agenda Ecorregión Eje Cafetero, entre otros.

Desde las alianzas estratégicas, como objetivo institucional, se trabajó en temáticas tan importantes como la implementación del sistema de inteligencia institucional (vigilancia y monitoreo del entorno), el acompañamiento y soporte de las alianzas estratégicas, la rendición de cuentas permanentes, el proceso sociedad en movimiento y la red de nodos de innovación, ciencia y tecnología.

A través de este tipo de ejercicios, se generan alianzas que aportan al relacionamiento institucional con grupos de interés en el sector productivo. Se resaltan procesos que se han materializado, en muchos casos, en alianzas estratégicas locales, regionales e internacionales, entre los que se mencionan: Aguas y Aguas de Pereira, Empresa de Energía de Pereira, el SENA, el Área Metropolitana Centro Occidente – AMCO, la CARDER, El Bioparque Ukumarí, la Federación Nacional de Cafeteros, SUEJE, Fenalco, Fundación Frisby, Corporación Manantial, Comfamiliar, Atesa de Occidente, Cámara de Comercio Pereira, Espacio y Ciudad, Diario del Otún, Núcleo 8 con 13 instituciones educativas, entre otras.

A nivel internacional destacan, entre otros:

- El Convenio con el Instituto Johann Heinrich von Thünen para cooperar en el campo de la ciencia y la tecnología de la madera.
- El Convenio firmado con *The Energy and Resources Institute* - TERI de Nueva Delhi (India).
- El Convenio con la Universidad de Pichincha (Ecuador) con el objetivo de realizar investigación y transferencia tecnológica para cooperar con el mejoramiento de las actividades agrícolas, pecuarias y ambientales de la provincia de Pichincha.

Igualmente, todos los convenios que a nivel internacional tiene la Universidad y se encuentran relacionados en anteriores apartes, especialmente en el factor de Visibilidad Nacional e Internacional, hacen parte de las alianzas estratégicas que realiza la Universidad en pro del desarrollo de la comunidad académica.

La institución garantiza el cumplimiento de sus acciones y las apuestas establecidas desde el componente Direccionamiento estratégico en el ámbito del conocimiento, midiendo las Políticas públicas formuladas o intervenidas a nivel regional, conocimiento científico y académico de carácter regional y en red puesto a disposición de la región. Igualmente, a través de sus proyectos: Políticas Públicas, Integración Académica y Red de Observatorios para la Ecorregión, se rinde cuenta de las acciones desarrolladas a nivel institucional para intervenir y plantear soluciones a los problemas del contexto.

Desde la estrategia de la Universidad denominada "Sociedad en movimiento" la institución ha participado activamente en la formulación de diferentes políticas públicas, buscando articular los procesos transversales sociales a las propuestas que se tienen desde el alma mater; este ejercicio ha permitido ampliar la visión de ciudad y de las propuestas que la Universidad tiene como apuesta para el futuro cercano; esta interacción ha permitido proponer temas importantes como son los ambientales, educativos, ciencia y tecnología sin dejar de lado la importancia de la línea social hacia afuera de la institución.

La Política Pública Ambiental, Desarrollo Social, Habitante de calle, Equidad de género, primera infancia, competitividad + CTI, Bilingüismo, Plan decenal de Educación, discapacidad, Empleo, son algunos ejemplos de incidencia, generando insumos importantes para desarrollar intervenciones de alto impacto para la sociedad actual.

La interacción con el medio y la confianza generada desde la Universidad han permitido crear redes de trabajo con más de 55 entidades empresariales, gubernamentales, sociales y políticas, mediante acuerdos institucionales que en conjunto, posibilitan el logro de la visión de movilización social como un pilar importante para el progreso de la sociedad, logrando el posicionamiento y buen nombre de la Universidad con su red académica, dando lugar a impactos sociales y económicos.

B. Aporte de la institución al estudio y a la solución de problemas regionales, nacionales e internacionales

Algunos de los principales aportes de la institución al estudio y a la solución de problemas regionales, nacionales e internacionales son:

En el 2014 se realizó una nueva convocatoria 001/2014 para incentivar la investigación en jóvenes de la Universidad Tecnológica de Pereira y la Universidad del Quindío. Los temas priorizados y concertados con las Vicerrectorías de Investigación de ambas universidades fueron: Energías renovables – Alianza Universidad-Empresa-Estado para la UTP; Agroindustria - Tecnología e innovación en dispositivos electrónicos para la Universidad del Quindío. De acuerdo a esta convocatoria, se presentaron 5 jóvenes investigadores de ambas universidades.

De igual forma, en este mismo año la Universidad Tecnológica de Pereira inició la ejecución del proyecto "Desarrollo de capacidades científicas y tecnológicas en biotecnología aplicada a los sectores de la salud y la agroindustria en el departamento de Risaralda", financiado con recursos del Fondo de CTeI del Sistema General de Regalías en el que se dio respuesta a los retos en salud y agroindustria del departamento, usando la biotecnología como herramienta, y transversalmente formando talento humano altamente calificado (Doctorados y Maestrías), generando procesos de apropiación social de conocimiento, productos y servicios biotecnológicos y fortaleciendo el Sistema Departamental de Ciencia, Tecnología e Innovación.

Para el 2016 se hizo una nueva convocatoria, en el marco de los criterios establecidos en el Fondo Regional de Investigaciones. En ella se presentaron 10 propuestas que al ser evaluadas de acuerdo a lineamientos como: la pertenencia a un grupo de investigación reconocido por Colciencias, nivel de prioridad de la investigación para las Universidades, relacionamiento de la investigación con las agendas públicas de desarrollo, competitividad y planes de Ciencia y Tecnología; innovación, pertinencia y proyección regional, entre otros; y mediante la evaluación de docentes designados, definieron la financiación de 4 propuestas ejecutadas durante el 2017 y principios del 2018.

Para el año 2019 se registró la ejecución de 49 proyectos científicos, tecnológicos, artísticos y culturales de alto impacto social, e intervenciones productivas con una significativa participación comunitaria, encaminados al tratamiento sistemático de problemas o necesidades productivas y sociales, articulando las instituciones en un proceso de intercambio permanente y en beneficio de diferentes comunidades. Adicionalmente, a través de la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, se financian proyectos con impacto social que contribuyan a la solución y transformación de problemáticas del entorno, a través de componentes sociales, culturales o artísticos, de esta manera se garantiza que la Universidad siga dando valor a sus capacidades en docencia e investigación al realizar procesos de interacción con las necesidades del contexto; para el año 2019 se invirtieron $137.489.700 en la financiación de 14 proyectos de impacto social, de un total de 49 proyectos de extensión social ejecutados.

C. Programas y actividades de investigación y de extensión o proyección social coherentes con el contexto y con la naturaleza institucional

Igualmente, la Universidad, a través de la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, realiza anualmente las siguientes convocatorias y acciones para favorecer la investigación a nivel nacional e internacional, buscando que el conocimiento generado sea pertinente y de alto impacto para la comunidad:

- Convocatoria interna para la financiación de proyectos de extensión social, cultural y artístico.
- Convocatoria para financiación de proyectos de investigación, innovación o desarrollo tecnológico.
- Convocatoria para financiar proyectos de los semilleros de investigación de la Universidad Tecnológica de Pereira.
- Convocatoria para apoyar a estudiantes de doctorado para el desarrollo de su proyecto de grado.
- Convocatoria para apoyar a estudiantes de especializaciones médicas y maestrías para el desarrollo de proyectos de grado.
- Convocatoria interna para financiar la publicación de artículos científicos de investigación.
- Convocatoria interna para fomentar la publicación de libros resultado de investigación.
- Encuentro departamental de semilleros de investigación.
- Jornada de apropiación social del conocimiento.

En cuanto a las convocatorias internas para la financiación de proyectos de Extensión social, cultural y artística, cuyo objetivo es fomentar el desarrollo de proyectos de carácter social, cultural y artísticos, que permitan la solución y transformación de problemáticas que involucren o beneficien sectores de diferentes comunidades, garantizando la financiación de iniciativas e incrementando la inversión en la misma, se han destinado:

- Año 2016: 6 Proyectos por valor de $41.998.515
- Año 2017: 9 Proyectos por valor de $65.656.760
- Año 2018: 7 Proyectos por valor de $48.962.500
- Año 2019: 14 Proyectos por valor de $137.489.700
- Año 2020: 16 Proyectos por valor de $159.443.374

Además, la Universidad Tecnológica de Pereira promueve la participación en convocatorias externas, tanto nacionales como internacionales de sus grupos de investigación, para lo cual la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión ha diseñado un portal para la consolidación de dichas oportunidades y la socialización de las mismas[87], destacando, que la institución aporta contrapartida en especie y en efectivo para la presentación de dichas propuestas, realiza acompañamiento para la presentación en convocatorias y dispone de asesores externos para la presentación de convocatorias internacionales, con el propósito de participar en la generación de un nuevo conocimiento pertinente y de alto impacto en la sociedad.

Por otra parte, institucionalmente, la Universidad Tecnológica de Pereira participa en las siguientes convocatorias:

- Convocatoria Programa de Estancias Postdoctorales en entidades del SNCT.
- Convocatoria para el fortalecimiento de proyectos de investigación de CTeI en ciencias médicas y de la salud con talento joven e impacto regional.

Se resaltan algunas de las siguientes alianzas estratégicas en este componente:

- Acuerdo de competitividad en la cadena de valor de Cafés Especiales - Mesa de cafés especiales de Risaralda.
- Mujeres productoras de cafés especiales. Acuerdo para generar procesos en torno a la comercialización y cadena de valor de los Cafés Especiales.
- Alianza Agroindustria con la Gobernación del Risaralda, Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión.
- Alianza entre la Universidad Tecnológica de Pereira, la Universidad del Quindío y la Cámara de Comercio de Comercio (Maestría en Cafés Especiales).
- Alianza entre la Universidad y el Hotel Movich para que algunos de los estudiantes de la escuela de Turismo Sostenible realicen sus prácticas.

87 Ver: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/investigaciones/informacion-convocatorias-internas.html,

- Alianza entre la Universidad y el Bioparque Ukumarí para practicantes de la escuela de Turismo Sostenible.
- Convenios con el Instituto Johann Heinrich von Thunen para cooperar en el campo de la ciencia y la tecnología de la madera; *The Energy and resources Institute* - TERI de Nueva Delhi (India); con la Universidad de Pichincha (Ecuador) con el objetivo de realizar investigación y transferencia tecnológica para cooperar al mejoramiento de las actividades agrícolas, pecuarias y ambientales de la provincia de Pichincha.

Se destaca el aporte de la UTP al Proyecto Paisaje Cultural Cafetero - PCC, en el que se adelantaron varios procesos de investigación, dentro de los cuales se pueden mencionar:

- Cuentas económicas del turismo en el PCC – Indicadores rurales de las veredas del PCC.
- Análisis de las experiencias pedagógicas de apropiación social de los valores patrimoniales del Paisaje Cultural Cafetero Colombiano desde el aula, en los municipios de Apía, Balboa, Belén de Umbría, Guática, La Celia, Marsella, Pereira, Quinchía y Santuario; departamento de Risaralda.
- Valor y Saber en un municipio del Paisaje Cultural Cafetero colombiano. Tesis doctoral de Maicol Mauricio Ruiz.
- Investigación en el Cerro Canceles con las líneas de investigación: prospección arqueológica, capacidad de carga e investigación en el aula. Proceso a través de convenio especial realizado con el Sistema Universitario del Eje Cafetero, la Carder y el Área Metropolitana Centro Occidente - AMCO.

En el año 2018 se otorgó reconocimiento de *Sapiens Research* al grupo de investigación Alfa y Orión por estar en los 100 mejores grupos (puesto 71) entre más de 4.300 grupos, en la categoría de apropiación social del conocimiento (ASC).

En algunos proyectos de investigación, se han realizado trabajos con víctimas del conflicto armado, lo que ha sido resaltado a través de varias instituciones a nivel nacional e internacional.

La Universidad Tecnológica de Pereira, a través de la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, tiene consolidado un portafolio de servicios de Extensión como una estrategia que le permite a la Universidad visibilizar sus capacidades y lograr el intercambio, aplicación e integración del conocimiento académico, científico, tecnológico, artístico y cultural con el medio; permitiendo su vinculación con la realidad social, cultural, económica y productiva de la región y poniendo en valor las capacidades institucionales. En el portafolio se tiene consolidada la oferta institucional en Educación continua, servicios de laboratorio, prácticas universitarias, *software*, patentes y proyectos institucionales de Extensión.

En cuanto a las actividades de educación continuada, consultoría, extensión, transferencia de tecnología y de las políticas para el desarrollo y mejoramiento de estos servicios; la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, a través de su proceso institucional Administración institucional de la extensión universitaria, consolida, promueve, fomenta y fortalece los programas de educación continua, señalando que durante los años 2018 y 2019 se ejecutaron 390 y 421 programas de educación continua respectivamente, resaltando la importancia y la responsabilidad institucional de ofrecer a toda la población la oportunidad de participar en actividades de enseñanza y/o aprendizaje no conducente a título sino a certificación de participación o asistencia, que tienen como objetivo complementar y actualizar conocimientos académicos, desarrollar habilidades y fortalecer competencias. Estas actividades, pueden ejecutarse de manera presencial, semipresencial o virtual.

D. Evaluación de los resultados de los programas y actividades de educación continuada, consultoría, extensión, transferencia de tecnología, y de las políticas para el desarrollo y mejoramiento de estos servicios

Como estrategia de mejoramiento continuo, se ha venido implementando un proceso de evaluación y medición de satisfacción del usuario de los servicios de extensión universitaria (Educación continua, eventos, consultorías, servicios de laboratorio, actividades artísticas y culturales); asimismo, se está trabajando en el Comité Central de Extensión en la actualización de las políticas y procedimientos por cada una de las

modalidades de extensión definidas en el Acuerdo Nro. 12 de 2019, por medio del cual se define el Estatuto Básico de Extensión.

E. Aprendizaje institucional como resultado de su interacción con el medio, evidenciado en cambio de políticas, formulación de nuevos programas y estrategias, entre otros

Es importante mencionar que los diferentes Proyectos de Alianza Universidad-Empresa-Estado para la transferencia del conocimiento a la Ecorregión Eje Cafetero han tenido un seguimiento continuo asociado al Plan de Desarrollo Institucional 2009-2019, y han permitido, de manera significativa, generar apuestas que se integran de forma sistémica en todo el quehacer de la Universidad en temas de agroindustria, cadenas productivas, entre otras.

F. Reconocimiento externo de las repercusiones sociales de las actividades de docencia, investigación y extensión o proyección social de la institución

Para el año 2019, se contó con un reporte de 3.841 actividades de extensión, relacionadas con las siguientes modalidades: Educación continua (421), servicios académicos de extensión (111), Servicios de laboratorios (2.921), Actividades Artísticas, culturales y recreativas (85), Eventos de divulgación académica y científica (254) y Proyectos de Extensión Social (49). Adicionalmente, se ejecutaron 3.350 prácticas universitarias.

G. Aportes sociales de los graduados en los campos empresarial, científico, artístico, cultural, económico y político

Dentro de los aportes sociales de los graduados, se destacan los mecanismos de los que dispone la institución para promover la relación e interacción con sus egresados, en donde se demuestra una tendencia de crecimiento de las contribuciones académicas de los profesionales en beneficio de las funciones sustantivas de la institución, retroalimentándose desde sus experiencias con el medio para el mejoramiento continuo.

H. Coherencia de las prácticas enmarcadas en los programas académicos con las necesidades de la institución y del sector externo

La Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión lidera el proceso institucional de prácticas Universitarias, a través del Acuerdo Nro. 38 de 2017, y reconoce dos modalidades de prácticas: las prácticas académicas y las prácticas empresariales, y con el ánimo de fortalecer y aumentar la oferta de escenarios de práctica para los estudiantes, se tienen caracterizadas las empresas u organizaciones donde se realizan las prácticas. La institución cuenta con un total de 3.350 estudiantes vinculados al programa de prácticas universitarias durante el 2019, distribuidos de la siguiente manera: Práctica organizacional conducente a trabajo de grado (254), Práctica organizacional no conducente a trabajo de grado (373) y Práctica académica (2.723).

Con relación al relacionamiento y vínculo con el sector externo, se cuenta con un reporte de 821 entidades vinculadas a los diferentes servicios de extensión, relacionadas con las siguientes modalidades: Prácticas Universitarias, servicios académicos de extensión, servicios de laboratorios y servicios varios.

Los datos muestran los siguientes resultados para el 2019:

- Prácticas Organizacionales: 327
- Servicios académicos de Extensión: 33
- Servicios de Laboratorio: 433
- Servicios varios: 28

I. Presencia e impacto de acciones orientadas a poblaciones en condiciones de vulnerabilidad en el área de influencia de la institución

En cuanto a la presencia e impacto de acciones orientadas a poblaciones en condiciones de vulnerabilidad en el área de influencia, la Universidad tiene programas especiales de educación superior enfocados a poblaciones vulnerables como: Básicos de Ingeniería, mecanismos de Acceso especial. Círculo Virtuoso, Becas Pa Pepas, Universidad para cuba, Generación E, Política de inclusión de Bienestar. Risaralda Profesional, CERES, Becas Hortícolas, Becas Forestal, PAE Providencia y Santa Catalina.

Se realizan acciones encaminadas a la inclusión social, con enfoque diverso y de derechos, plasmado como reto en generar espacios de participación colectiva para el desarrollo y aplicación de propuestas innovadoras que contribuyan a la transformación social. Así mismo, en estrategias de identificación de la población para el acompañamiento integral, basadas en diagnósticos e identificación de las poblaciones, caracterización, formulación de metodologías de acompañamiento y generación de instrumentos para la toma de decisiones.

Desde lo socioeconómico, se realiza acompañamiento con apoyos a partir de los recursos asignados por la institución, así como con la gestión de proyectos especiales (convenios, acuerdos interinstitucionales, alianzas o contratos).

Se cuenta con el programa Utepitos, jardín apoyado y vigilado por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, que beneficia a los estudiantes de la UTP, que no tengan quién cuide sus infantes.

Se ofertan, desde la Secretaría General, los módulos de ventas, a partir de los estudios realizados por el área de promoción social de la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario.

Además, a través de contrato la institución administra los Megacolegios, con los cuales existe el acuerdo de ofrecer programas de atención focalizada.

Los proyectos formulados desde Sociedad en Movimiento han sido reconocidos en diferentes comunas de la ciudad como de alto impacto, uno de ellos es la Escuela de liderazgo Ves... Paz, la cual ha llegado con el acompañamiento de 8 instituciones educativas de Educación Superior, 10 entes gubernamentales y colectivos sociales a formar estudiantes con alta vulnerabilidad a los fenómenos sociales actuales, como lo son la drogadicción, prostitución, delincuencia común, entre otras. Este proyecto, a la fecha, ha graduado de vigías escolares para la paz a 76 estudiantes del sector de Cuba de grado octavo, noveno y décimo, con principios en liderazgo juvenil, resolución de conflictos escolares y comunales; los cuales han formulado con estas herramientas 10 proyectos que son aplicados en sus

instituciones educativas multiplicando así el impacto en la población en más de 350 personas que han acudido y participado en la implementación y desarrollo de lo aprendido, posibilitando ampliar la iniciativa a otros sectores de la ciudad en zonas de condiciones complejas que tienen diversidad de población vulnerable como es el sector del Colegio Jaime Salazar.

Del mismo modo, se resaltan los grandes logros e impactos del Proyecto Círculo Virtuoso, iniciativa que lidera la UTP, para la atención integral a la Primera Infancia dentro del Subprograma "Educación para Todos" del Plan de Desarrollo Pereira Capital del Eje; con corte al año 2019, se atendieron un total de 3.977 niños y niñas así: 1.969 niños, niñas y jóvenes en el programa de formación en lengua inglesa; 340 niños, niñas, familias y docentes en el programa médico de salud sensorial; 2.171 niños y niñas en el programa de pensamiento científico y creativo; y 4.960 niños, niñas, docentes y familias a través del Programa Psicosocial y el Programa de Fortalecimiento de Prácticas Pedagógicas en 4 importantes sectores vulnerables de la Ciudad.

J. Desarrollo de iniciativas de transferencia del conocimiento científico y tecnológico que permitan la efectiva integración a contextos locales y sociales específicos, contribuyendo a su desarrollo

En cuanto al desarrollo de iniciativas de transferencia del conocimiento científico y tecnológico que permitan la efectiva integración a contextos locales y sociales específicos, contribuyendo a su desarrollo, la Universidad cuenta con un área de la Administración Institucional de la Gestión Tecnológica, Innovación y Emprendimiento, dentro de la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, que se encarga de administrar los activos de conocimiento de la Universidad, a través de la formulación de estrategias y aplicación de lineamientos para la gestión tecnológica, innovación y emprendimiento, que permitan la consolidación de las capacidades científicas y tecnológicas institucionales, el fortalecimiento de los vínculos con la sociedad a partir de la generación de redes de trabajo y el intercambio de conocimiento, con el fin de contribuir al desarrollo económico y social del entorno. De los proyectos concluidos entre el 2014 y 2018, el 25,7% han sido

apropiados por la sociedad[88].

En el marco de este proceso de Administración Institucional de la Gestión Tecnológica, Innovación y Emprendimiento, se han adaptado metodologías para el levantamiento de retos en organizaciones públicas y privadas, y levantamiento de capacidades científico tecnológicas en los grupos de investigación de la UTP; se han identificado y caracterizado los niveles de madurez tecnológica (TRL) de activos de conocimiento, se han identificado e implementado estrategias de propiedad intelectual para la eficiente gestión de los activos, como parte de un proceso denominado Alistamiento tecnológico, que se complementa con la plataforma de conexión oferta y demanda SOLI, la cual permite dinamizar la relación Universidad-Entorno. Igualmente, desde el año 2016, la Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con un Centro de Innovación y Desarrollo Tecnológico dotado de infraestructura y equipos para la validación y prototipado de productos del sector 4.0.

88 Ver: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/investigaciones/gestion-tecnologica.html

Asimismo, se cuenta con el Modelo Ecosistema de Emprendimiento Barranqueros – UTP, que tiene como base conceptual la definición del componente filosófico institucional, del ecosistema de emprendimiento e innovación. Lo anterior, a partir de una analogía entre el proceso de crecimiento del pájaro Barranquero, un ave símbolo de la biodiversidad de la Universidad, y el desarrollo de la capacidad emprendedora de los miembros de la comunidad UTP.

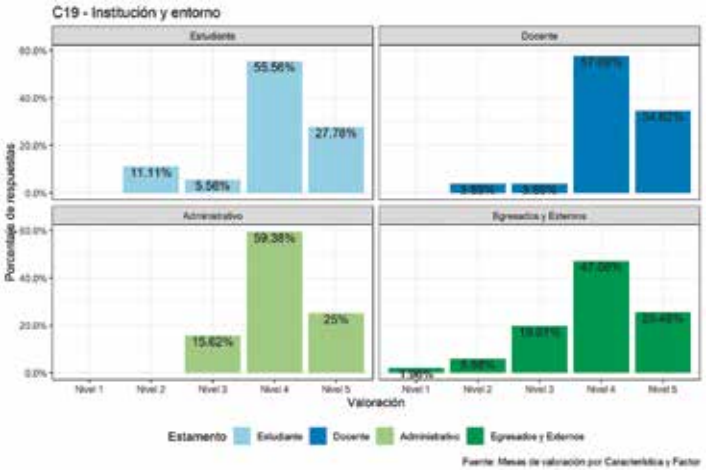
Juicio de cumplimiento de la característica:

La Universidad asume un alto compromiso social desde el entendimiento de sus funciones misionales (docencia, investigación y extensión), con el propósito de formar seres humanos integrales, cuyas acciones redunden no solo en el desarrollo personal, sino también en la capacidad para responder ante las necesidades y exigencias de su entorno. Hay una amplia cantidad de iniciativas de impacto y de proyección social que hacen tangible el aporte de la institución al estudio y a la solución de problemas regionales, nacionales e internacionales que muestran la vinculación que ha tenido la universidad para dar respuesta a las problemáticas del medio.

Teniendo en cuenta que la pertinencia implica relaciones constructivas con los diversos sectores de la sociedad, se formularon lineamientos altamente pertinentes para orientar el trabajo con la sociedad civil, el sector oficial, el sector productivo y la comunidad en general.

La Universidad asume en alto grado la comunicación, la cooperación, la solidaridad, la equidad, la trasparencia y la pertinencia social y académica como principios orientadores de la función de extensión. Por otra parte, los egresados de la Universidad son el principal nexo entre la institución y el entorno. Han logrado ampliamente posicionarse como directivos y profesionales, y aportar al mejoramiento de los procesos de las instituciones o empresas a las cuales están vinculados. Las prácticas y las pasantías en la Universidad son altamente coherentes con los planes curriculares de los programas de pregrado y postgrado. La mayoría de las prácticas académicas se encuentran completamente articuladas con la docencia y con la investigación. Los profesores, directivos, graduados y empleadores reconocen ampliamente que los proyectos de investigación o de extensión realizados desde la Universidad aportan en alto grado al desarrollo regional y contribuyen altamente a la construcción del conocimiento.

Gráfica 88. Resultados Característica 19.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado

5.7.2 Característica 20. Graduados e institución

A. Servicios que presta la institución para facilitar la incorporación de los graduados al ámbito laboral

La Universidad Tecnológica de Pereira, a través del proceso de Gestión de Egresados y la Asociación de Egresados - ASEUTP, cuenta con estrategias que buscan generar un acercamiento permanente y constante con los graduados, en aras de fortalecer su relación con la Institución, cumpliendo con la Política Institucional del Egresado.

B. Eficacia de los sistemas de información y seguimiento a los graduados

Gestión de egresados es uno de los procesos definidos en la institución, facilitando un mecanismo a través del cual se establece un proceso sistemático de seguimiento, evaluación y gestión que permite diseñar estrategias para vincular al graduado como aliado, buscando el mejoramiento institucional e incrementar su impacto en el medio. El proceso de seguimiento sistemático se operacionaliza a través de la Vicerrectoría Académica desde el Proceso de Egresados, la Asociación de Egresados (ASEUTP) y los programas académicos.

El diseño y la implementación del proceso sistemático de seguimiento, posibilitan la disponibilidad de información para la adecuada toma de decisiones en lo referente a la oferta educativa, pertinencia, cobertura y calidad, así como del cumplimiento de las funciones sustantivas.

Uno de los temas que más le es relevante al graduado es la empleabilidad, por ello, para apoyar la vinculación de los egresados al mundo laboral, desde la Asociación de Egresados de la UTP se dispone de una estructura organizativa y administrativa, con el fin de validar, posicionar y fortalecer las competencias de los graduados y mejorar el desempeño de estos en las empresas e instituciones.

Las capacitaciones y orientaciones propician el mejor desempeño de los graduados en la empresa, promocionando los perfiles profesionales y la misma institución; para ello se tiene definida una estrategia

denominada Ruta de empleabilidad, que busca dinamizar la empleabilidad y emprendimiento en los profesionales, con las siguientes actividades:

- Talleres gratuitos y certificados en articulación con agencias públicas de empleo: en los cuales se desarrollan capacitaciones en: hoja de vida, carta de presentación, entrevista de trabajo y pruebas de selección; Taller mercado laboral e identificación de intereses y habilidades ocupacionales; Taller búsqueda efectiva de empleo; Taller espíritu emprendedor; Taller autoestima y motivación relacionada con la búsqueda de empleo.
- Taller desarrolla tu imagen profesional. Esta actividad se hace mediante la estrategia Pasa la Antorcha con profesionales que donan su tiempo y conocimientos. El contenido temático incluye: imagen personal en el ambiente laboral, presentación personal en redes sociales, maquillaje básico para mujeres, *tips* de cuidados básicos y cortes para hombres, actitud en los procesos de selección de personal y proyección de imagen profesional en los escenarios de empleabilidad.
- Realización de desayunos de trabajo con jefes de recursos humanos y gerentes para dar a conocer el perfil ocupacional e información relacionada con la formación de los profesionales.
- Asesoría permanente para egresados y empresas en manejo de la plataforma de la agencia pública de empleo SENA. (Actualmente se está realizando un convenio para que la Universidad sea bolsa de empleo).
- Ferias de empleo.
- Conferencias informativas de ética profesional en compañía del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería (COPNIA), autoridad pública encargada de proteger a la sociedad del inadecuado ejercicio profesional de los ingenieros, profesionales afines y auxiliares, mediante la autorización, inspección, control y vigilancia que se concreta, de acuerdo con las competencias otorgadas por la ley, con la inscripción del Registro Profesional y con la función de Tribunal de Ética Profesional.
- Realización de visitas a empleadores y encargados de selección de personal para dar a conocer los perfiles ocupacionales de nuestros profesionales.

Otras actividades que se desarrollan para fortalecer la relación con el graduado son:

- Línea de Bienestar del egresado y Responsabilidad social, mediante la cual se desarrollan actividades para los egresados y sus familias.
- Representantes de los egresados en cada uno de los consejos de facultades y comités curriculares de programas académicos, se cuenta con un espacio en cada uno de los organismos colegiados para que los profesionales retroalimenten.
- Se cuenta con el 10% de descuento para la realización de especializaciones, maestrías y doctorados a nuestros egresados de la Universidad.
- Se tiene desde el 2015 la carnetización para los egresados UTP.
- Desde la Asociación de Egresados se cuenta con aliados estratégicos comerciales con descuentos para los egresados.
- Embajadores UTP, estrategia que trata de mantener contacto con los egresados que se encuentran fuera de la ciudad de Pereira y de Colombia.

Para la Universidad, el egresado es considerado su embajador a donde vaya, por tanto, se busca fortalecer no solo las competencias conceptuales y académicas, sino también las habilidades sociales, personales, las denominadas competencias blandas o esenciales. En este sentido, desde el proceso de Egresados se participa en el taller de prácticas empresariales para dar a conocer la política institucional del egresado, los servicios y beneficios de los egresados y por supuesto recibiendo retroalimentación de su parte. También, la ASEUTP sirve de apoyo para establecer una dinámica de seguimiento al egresado con el propósito de vincularlo a los procesos académicos;

Dentro de la Política Institucional del Egresado se cuentan con los siguientes lineamientos para llevar a cabo el seguimiento a egresados:

- Gestionar y fortalecer el Proceso Egresados y el Comité de Seguimiento y Vinculación del Egresado, los cuales están constituidos para el seguimiento continuo y sistemático de los graduados de pregrado y posgrado.

- Contribuir con el mejoramiento de la formación académica de los programas de pregrado y posgrado a través del seguimiento a egresados y la vigilancia del contexto.
- Fortalecer el uso de herramientas tecnológicas para la gestión de egresados.
- Posicionar el portal de egresados UTP como mecanismo de comunicación continuo con los graduados, la comunidad universitaria y la población en general.
- Incentivar la participación de los empleadores en los procesos de valoración del egresado, así como promover su articulación con las líneas de desarrollo de la Universidad.
- Generar estrategias para identificar los egresados destacados y hacer vínculos con ellos.
- Fortalecer la realización de alianzas con graduados de distintas áreas para ofertar servicios y su integración en proyectos.

Sumado a esto, desde la Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión, a través del proceso de prácticas universitarias, se realiza un seguimiento a la inserción laboral y desempeño de nuestros egresados en el Sector Externo, a través de la validación de la tasa de retención de practicantes en empresas donde se analiza, del número total de practicantes empresariales, cuántos han sido vinculados laboralmente a las empresas una vez finalizada la práctica.

Como estrategia institucional para promover la inserción laboral de los egresados, se mantiene un constante y permanente acercamiento con el sector empresarial, con el ánimo de promover la vinculación de estudiantes y establecer procesos de mejora continua, dado que mediante la evaluación de desempeño realizada a las prácticas empresariales por las organizaciones, se cuenta con insumos importantes que contribuyen a las transformaciones e innovaciones curriculares de los programas académicos.

Para evaluar el impacto sobre las capacidades de innovación y emprendimiento de los egresados UTP, de las iniciativas y mecanismos que promueven el desarrollo de habilidades de innovación y emprendimiento, es necesario, en el corto y mediano plazo, implementar instrumentos de seguimiento que permitan brindar información de calidad que conduzca a retroalimentar estas estrategias.

Para el análisis del nivel de emprendimiento de los egresados se resalta un estudio realizado en el año 2014, a partir de la información recopilada por el Observatorio de Egresados: "Estudio sobre la capacidad emprendedora de los egresados de ingeniería de la Universidad Tecnológica de Pereira", que ayudó a caracterizar a los egresados emprendedores de los programas de ingeniería. Igualmente, se avanza en el desarrollo de un trabajo de grado de la Maestría en Desarrollo Organizacional, que tiene como objetivo caracterizar el espíritu emprendedor de los estudiantes de posgrado de la UTP y su rol como potenciales dinamizadores en la creación de empresas de base tecnológica. Así mismo, cada vez más programas de pregrado y posgrado incorporan dentro de sus planes de estudio contenidos orientados a generar y fortalecer habilidades innovadoras.

Respecto a la vinculación de los egresados con la institución, se destaca la participación en el Programa de Acompañamiento Integral – PAI, donde se está realizando, a partir del 2018, un proceso de voluntariado con 44 egresados que apoyan en asesorías a los estudiantes, esta actividad es llamada "PAI Diálogos", donde los ejes de servicio que se tienen de la red de apoyo son:

- Asesorías individuales o grupales con Expertos temáticos.
- Talleres de preparación para la vida profesional.
- Conferencias en el aula como apoyo al estudiante y/o al docente por un experto temático.
- Asesoría espiritual y crecimiento personal.
- Direccionamiento del estudiante hacia los profesionales PAI y/o las líneas de acompañamiento que el estudiante requiera.
- Apoyo a estudiantes de proyectos especiales UTP.

De otra parte, una de las principales estrategias definidas por la institución consiste en la sistematización de la información, de manera que permita tener información de calidad para la toma de decisiones y realizar un seguimiento de la evolución del egresado en el ámbito laboral, académico, emprendimiento y responsabilidad social; dado que el egresado es el puente de comunicación directa de la institución con su campo de acción, generando información de valor para la renovación curricular.

C. Canales de comunicación con los graduados para apoyar el desarrollo institucional y fomentar procesos de cooperación mutua

Desde el proceso de Egresados se evalúa, mediante la encuesta de seguimiento de momento de grado, la satisfacción de los estudiantes con el programa académico, mediante la realización de las siguientes preguntas: ¿Cómo valora en términos generales el cuerpo de docentes del programa académico en cuanto a su nivel de calidad?, evalúe la calidad del currículo vigente del programa académico, y ¿se encuentra satisfecho con el programa académico del cual egresó?

Las respuestas se consolidan y se reportar trimestralmente al componente de Cobertura con Calidad, actualmente se cuenta con una satisfacción del 86% de los estudiantes con los programas de la Universidad.

D. Participación de los graduados en la evaluación curricular y en la vida institucional

Se cuenta, igualmente, con las encuestas de seguimiento sistemático y continúo realizadas a los graduados en momento de grado, primer, tercer y quinto año de egreso; las cuales arrojan datos importantes para hacer análisis del contexto, información que se comparte con directores de programas y decanos para establecer nuevas estrategias o fortalecer las ya existentes.

En el portal de egresados están disponibles las encuestas para el diligenciamiento de egresados de pregrado y posgrado, así como de empleadores[89].

Además, se trabaja con otras variables importantes para los programas académicos y por ende para la Universidad, como: información general, emprendimiento, distinciones, asociaciones, temas de interés en educación continuada, satisfacción con el programa, la universidad y los servicios, proyecto de vida, entre otras.
Gracias a los estudios que se realizan a través de los resultados de las encuestas e información suministrada desde el Ministerio de Educación, la institución traza estrategias y hace uso estratégico de la información cumpliendo exitosamente con los indicadores y aportando al mejoramiento continuo de la Universidad.

89 Ver: https://www.utp.edu.co/egresados/beneficios/egresados-y-empleadores.html

Es importante resaltar que la Universidad Tecnológica de Pereira, en su compromiso de promover la inserción laboral, cuenta con un alto número de egresados vinculados laboralmente y a través de convocatorias públicas, promueve la financiación de programas y proyectos de investigación que garantizan vinculación laboral y mejoramiento de las capacidades investigativas institucionales. Para el año 2017 se contó con 9 Becas de jóvenes investigadores de Colciencias, convocatoria que consiste en vincular egresados de programas de pregrado de la Universidad para que desarrollen proyectos de investigación respaldados por los grupos de investigación reconocidos, y durante el año 2018, Colciencias aprobó 11 Becarios, se estima para el año 2019 contar con 15.

Estos ejercicios permiten generar redes de trabajo y alianzas laborales de emprendimiento y de investigación, que fortalecen la comunidad universitaria. Igualmente, a nivel institucional permiten identificar oportunidades de mejora que favorecen el desarrollo institucional.

A través de los mecanismos disponibles en la institución para la relación e interacción con sus egresados, se demuestra una tendencia de crecimiento de las contribuciones académicas de los graduados en beneficio de las funciones sustantivas de la institución.

La Universidad Tecnológica de Pereira, a través del proceso de Gestión de Egresados y la Asociación de Egresados, además de los programas mencionados con anterioridad, cuenta con estrategias como: jueves del egresado, café y empleo, catarsis de empleo como escenarios propicios para la interacción con los profesionales; también, se trabaja de la mano con otras unidades de graduados de universidades, al integrar la red de oficinas de graduados del Eje Cafetero y Norte del Valle.

Ilustración 52. Reunión representantes de Egresados.

Fuente: Asociación de Egresados UTP.

Ilustración 53. Grados UTP promoviendo carnetización y agremiación

Fuente: Asociación de Egresados UTP.

Ilustración 54. Visita de empresas con talento UTP.

Fuente: Asociación de Egresados UTP.

Ilustración 55. Gestión de la empleabilidad.

Fuente: Asociación de Egresados UTP.

Ilustración 56. El graduado un pilar fundamental en el PDI 2020-2028.

Fuente: Asociación de Egresados UTP.

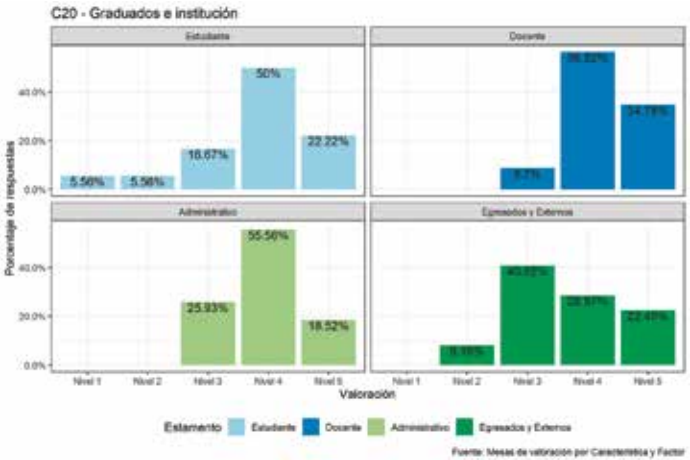
Ilustración 57. Directivos UTP y Directivos Asociación de Egresados UTP.

Fuente: Asociación de Egresados UTP.

Juicio de cumplimiento de la característica:

La institución se preocupa en alto grado por el desempeño de sus egresados, como profesionales y como ciudadanos, y aprende de sus experiencias para mejorar plenamente las políticas y el desarrollo de la institución. La Asociación de Egresados de la Universidad propicia la adecuada interacción social, académica, laboral, cultural y de pertenencia mediante el diseño e implementación de estrategias claras de acercamiento entre la Universidad y sus egresados de programas de pregrado y posgrado. Los egresados han impactado en mayor medida las diferentes esferas nacionales e internacionales, tanto del sector público como del sector privado. La adecuada efectividad de los sistemas de información y seguimiento a los graduados, ha permitido tener un contacto directo de la Universidad con ellos. Las estrategias adecuadas, como la actualización permanente de las bases de datos y la utilización de diferentes medios de comunicación que posibiliten la interacción entre los egresados y la institución, han permitido tener una comunicación directa y efectiva con el entorno y los graduados. La participación de los egresados es muy evidente en los procesos curriculares de los programas académicos y en el desarrollo de actividades de la vida institucional.

Gráfica 89. Resultados Característica 20.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 3	Se cumple aceptablemente
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado

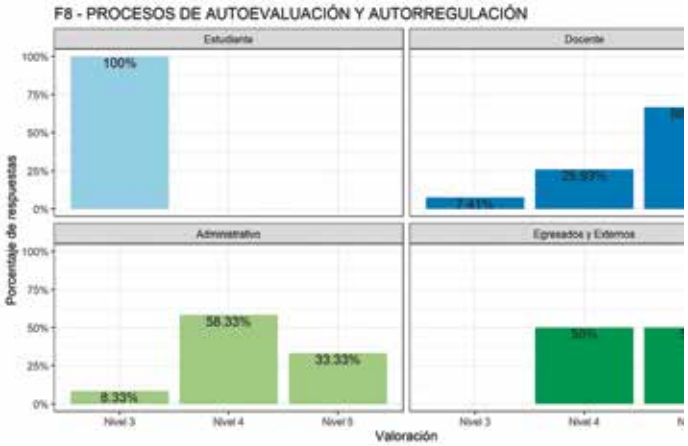
5.8 Factor 8. Procesos de Autoevaluación y Autorregulación

La Universidad mantiene un sistema altamente adecuado de autoevaluación institucional permanente y participativo, que le permite desarrollar procesos de planeación y autorregulación, orientando sus objetivos, planes y proyectos, y los de cada una de sus dependencias, en forma armónica y coherente con su Misión y Proyecto Institucional. Cumple plenamente con la autoevaluación metódica y permanente del cumplimiento de los propósitos de cada unidad académica, de donde resultan las reformas y modificaciones para la mejora continua de los programas de formación y de gestión académica y administrativa.

La institución cuenta con sistemas altamente efectivos de información, que sustentan la autoevaluación, la planeación y que se usan efectivamente para la toma de decisiones. Dichos sistemas incluyen el manejo de indicadores de gestión. En las evaluaciones se tiene en cuenta su desempeño académico, su producción como

docentes e investigadores, su gestión y su desempeño administrativo. De otra parte, para garantizar el mejoramiento permanente del desempeño del talento humano, se cuenta con sistemas muy apropiados de evaluación de profesores, directivos y personal administrativo que generan resultados con miras al planteamiento de acciones de mejora.

Gráfica 90. Resultados Factor 8.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento del Factor:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 3	Se cumple aceptablemente

Fortalezas y oportunidades de mejora del Factor 8

La Universidad desarrolla una estrategia con excelentes resultados frente a los procesos de autoevaluación institucional y de programas, permitiendo ejercicios metodológicamente definidos dentro de los programas y fomentando una cultura de mejoramiento a nivel institucional.

Aunque los sistemas de autoevaluación son robustos, es necesario que estos ejercicios permitan transformar los procesos educativos para la consolidación de una cultura institucional orientada a la calidad y excelencia académica.

Los sistemas de información se han convertido en un insumo primordial para la toma de decisiones, teniendo en cuenta la calidad de la información, la disponibilidad y el uso que todas las instancias están haciendo de la misma.

5.8.1 Característica 21. Sistemas de autoevaluación

A. Políticas y estrategias de autoevaluación y planeación para las distintas áreas de desarrollo y unidades académicas y administrativas de la institución

La Universidad Tecnológica de Pereira, desde los inicios de la conformación del Sistema Nacional de Acreditación – SNA, ha demostrado su compromiso con los procesos y la consolidación de una política de Calidad, estableciendo para el año 1996 un Comité Institucional de Autoevaluación, buscando llevar a la Universidad a ser parte del SNA, considerando que se cumplían los requisitos para ingresar. El comité establecido definió un plan de acción para lograr el propósito de autoevaluación permanente, que permitió obtener las primeras acreditaciones en los programas de Medicina, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Industrial e Ingeniería Mecánica; consolidando una estructura académico administrativa que facilitaba el apoyo en la recolección de la información y el desarrollo de un proceso articulado que favorecía las prácticas y los ejercicios de autoevaluación en los programas mediados por una estrategia de fortalecimiento de los sistemas de información y una planeación estratégica de mediano y largo plazo.

Estos ejercicios permitieron a la Universidad Tecnológica de Pereira recibir por primera vez la Acreditación Institucional de Alta Calidad, por medio de Resolución 2550 del 30 de junio de 2005, por una vigencia de siete (7) años, ingresando así a la élite de las universidades del país con esta distinción.

Distinción que se ha conservado gracias a los procesos de calidad demostrados por la institución durante toda la vigencia de la acreditación, y que permitieron renovar la acreditación institucional en el 2013, mediante la Resolución 6189 del 21 de mayo de 2013, otorgada por ocho (8) años.

En este transcurso de tiempo, la institución adelantó la formulación del PEI, enmarcado hacia la consolidación de una cultura académica de la autorreflexión, la autoevaluación y la autorregulación, materializada en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI), que le ha permitido a la institución adelantarse a la Universidad soñada, enmarcada en la apuesta del PEI, definida en el capítulo 5. "El reto. Cultura de la reflexión y la participación académica institucional", que busca orientar la construcción de un sentido de comunidad académica, mediante el diálogo con las facultades para la formulación e implementación de los Proyectos Educativos de los Programas (PEP), y las mismas interrelaciones del PEI con el PDI, que permiten la coherencia con la plataforma filosófica en todos los niveles de la vida institucional.

Esta articulación hace de la Universidad una institución formadora e investigadora, con procesos de gestión pertinentes, al servicio de la calidad de vida de todos sus miembros y con responsabilidad social, en su carácter de bien público al servicio de la comunidad.

Así mismo, se reconoce una oportunidad para la reflexión en los programas y las facultades, en busca de coherencia entre las finalidades y propósitos educativos institucionales, con lo proyectado en los currículos y lo que se despliega en las prácticas educativas en las aulas.

En síntesis, el reto es consolidar una cultura que permita hacer del PEI un lineamiento orientador de la reflexión y la construcción de una propuesta en revisión permanente, con la participación de la comunidad, que contribuya a la articulación de la Universidad Tecnológica de Pereira con la sociedad, para el cumplimiento de sus propósitos y funciones misionales, con autonomía, capacidad crítica e innovación.

De igual forma, como estrategia, que se había definido en el Plan de Desarrollo 2009-2019, se constituyó en el proyecto "Aseguramiento de la calidad", que se conservó en el nuevo PDI 2020-2028, con el cual se busca permanentemente acompañar los programas académicos para garantizar la cultura de la calidad en toda la institución, contemplando estrategias para el cumplimiento y logro de los resultados esperados, y la permanente evaluación y mejoramiento de las actividades misionales de docencia, investigación y extensión.

Para el cierre del año 2019, la Universidad tiene acreditados el 60% de los programas acreditables, pasando de 14 programas acreditados en el año 2016 a 26 en el año 2019. Adicionalmente, la Universidad cuenta con 7 programas acreditados internacionalmente con el sello EUR-ACE y 1 programa acreditado con ARCU-SUR.

También se evidencia la evolución en el número de años de acreditación de los programas académicos, como lo muestra la siguiente tabla:

Tabla 63. Evolución en el número de años de acreditación de los programas académicos.

Años de Acreditación	2015		2019	
	Número de programas	%	Número de programas	%
4	8	40%	8	31%
6	10	50%	13	50%
8	2	10%	5	19%
TOTAL	**20**	100%	**26**	100%

Fuente: Vicerrectoría Académica.

Este proyecto consolida un sistema de autoevaluación y mejoramiento continuo, tanto a nivel institucional como de programas académicos, y se fundamenta en un equipo técnico de apoyo a los procesos de autoevaluación de programas de pregrado y posgrado que acompañan a los directores de programa y decanos, quienes lideran los procesos correspondientes. Se cuenta con un sistema que integra y maximiza el uso de recursos y experiencias para lograr los objetivos propuestos.

En tal sentido, este proyecto, que hace parte del pilar estratégico "Calidad y excelencia académica" del nuevo PDI, espera consolidar un trabajo que se ha adelantado y que ha mostrado excelentes resultados, además de articular los objetivos que desde la institución se tienen definidos en pro de generar una evolución y mejoramiento continuo de la calidad institucional y de sus programas académicos, congruentes con las normas establecidas por el Ministerio de Educación Nacional y los entes regulatorios, buscando conjuntamente tener una oferta académica pertinente, que atienda los requerimientos, las orientaciones y los desafíos que van surgiendo en temas de Educación Superior y calidad.

Para el cumplimiento del proyecto, se definen los siguientes planes operativos:

- Coordinación general del proceso de autoevaluación con fines de acreditación nacional e internacional de programas de pregrado y posgrado.
- Coordinación técnica del proceso de acreditación institucional.

B. Realización de consultas periódicas de satisfacción a la comunidad institucional y su uso con propósitos de mejoramiento

Dentro de las estrategias de apoyo a los procesos de Autoevaluación de programas y la Autoevaluación institucional, distintas dependencias aportan a la consolidación de una estrategia integral que da cuenta de los esfuerzos y ejercicios articulados para los procesos de Autoevaluación. Por ejemplo, la Vicerrectoría Académica establece encuestas de percepción de la comunidad para apoyar los procesos de acreditación de programas, que contienen preguntas asociadas a las encuestas para la acreditación institucional, así como las que se realizan para los egresados.

De igual forma, dentro de la institución, se cuenta con el estudio anual de Satisfacción del Usuario, que permite conocer la percepción de la comunidad académica en relación con variables asociadas a las dependencias, la Planeación Institucional, la Misión y Visión, los canales de comunicación, la percepción de la infraestructura, de los docentes, de los recursos académicos, aspectos institucionales, la acreditación institucional, la contribución a la sociedad, el reconocimiento social, la biblioteca, registro y control, los servicios de bienestar, el direccionamiento administrativo, los servicios institucionales, el PDI, el PEI y los procesos electorales, que se realiza desde el Sistema de Gestión de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera; que igualmente contiene elementos para la autoevaluación institucional. (Ver encuesta de satisfacción del Usuario).

La calidad como atributo, responde igualmente a los interesados de la comunidad, es por ello que se tienen establecidos una serie de mecanismos para consultar la percepción, de acuerdo a las diferentes fuentes de información:

- Desde la Vicerrectoría Académica se tienen las encuestas a los estudiantes de los programas.
- Desde el Sistema Integral de Gestión, se tiene la encuesta de Satisfacción del Usuario, para los diferentes estamentos.
- Igualmente, en la construcción del PEI y del PDI, buscando la vinculación de los diferentes estamentos, se logró concretar la participación de más de 6.000 actores institucionales, mediante la consulta directa, la participación en espacios de diálogo, y en los diferentes mecanismos dispuestos a través de la página web que encuesta la Satisfacción del Usuario[90].
- Para egresados se tiene desde la ASEUTP, las encuestas de egresados de los programas que apoyan los procesos de autoevaluación[91].
- De igual manera, en el marco del proceso de rendición de cuentas permanente, desde el año 2015, se realizan espacios de diálogo con los diferentes estamentos: Estudiantes, Docentes, Administrativos, entre otros. A partir de los cuales se capturan percepciones y requerimientos para mejorar los procesos académicos y administrativos.

C. Diseño de planes y actividades de mejoramiento, a partir de los resultados de la autoevaluación

Estos ejercicios han permitido medir la percepción de la comunidad en pro del mejoramiento continuo y concretar acciones para los planes de mejoramiento de los programas a nivel institucional, constituyéndose en herramientas fundamentales para la mejora continua, validando los procesos de participación de la comunidad de forma transparente y efectiva.

De los espacios de diálogo de rendición de cuentas permanente, desde la Oficina de Planeación, se realiza seguimiento a las inquietudes y peticiones de los diferentes estamentos, apoyando de esta manera la ejecución de las acciones articuladas a los planes de mejoramiento de los programas académicos e institucionales.

90 Ver: https://www.utp.edu.co/gestioncalidad/sin-categoria/7/satisfaccion-de-los-usuarios

91 Ver: https://www.utp.edu.co/egresados/informes-2009-2019

D. Sistemas de control y seguimiento de los planes de mejoramiento y de los logros asociados al proyecto institucional y a sus planes de desarrollo

La institución cuenta con los debidos procesos para hacer seguimiento a los resultados de los ejercicios de autoevaluación, donde se tiene establecido un proceso de acompañamiento a la elaboración de los informes finales de autoevaluación por parte de la Vicerrectoría Académica, que acompaña los programas en el desarrollo del ejercicio de la autoevaluación. De los resultados de estos ejercicios, se desprende la elaboración de los Planes de Mejoramiento de los programas, que tienen un formato establecido y definido a nivel institucional.

Después de culminar los diferentes informes en cada uno de los procesos de autoevaluación en los programas, se tienen establecidos unos procedimientos a nivel institucional, que validan los ejercicios de los programas mediante la emisión de Conceptos Técnicos, que son revisados por los programas incorporando los ajustes y posteriormente presentados los resultados ante el Comité Central de Currículo y Comité Central de Posgrados, que recomiendan, o no, iniciar los trámites externos para la acreditación o reacreditación según sea el caso. De igual forma, los procesos de renovación de acreditación de programas tienen procedimientos instaurados para realizar, como se ha indicado, acompañamientos a los programas que cumplan con las condiciones para la acreditación.

Asimismo, para los procesos de Acreditación Internacional: EURACE y ARCUSUR, se tiene establecido un acompañamiento para los programas que han consolidado sus procesos académicos.

Por otra parte, se tiene establecido que los programas deben gestionar los documentos de registros calificados, para ser radicados por la Vicerrectoría Académica en las instancias nacionales.

Igualmente, se tienen establecidos ejercicios que buscan articular los esfuerzos en las facultades para que, después de acreditado un programa, sean los Decanos, mediante la integración de los Planes de Gestión con los planes de mejoramiento de los programas adscritos a la facultad, los que realicen el seguimiento de dichos planes, en los diferentes comités de Facultades,

garantizando la ejecución de las actividades definidas como oportunidades de mejora.

De la misma forma, se tiene el Sistema de Gerencia del PDI, que realiza un seguimiento permanente a los resultados obtenidos en cada uno de los niveles de ejecución del Plan de Desarrollo Institucional, que define y establece igualmente las metas que se proyectan a nivel institucional.

En cuanto a la Autoevaluación Institucional con fines de Renovación de la Acreditación Institucional, desde la Oficina de Planeación, se tiene un proceso que lleva la coordinación técnica del proceso a nivel institucional, con el modelo metodológico definido, incluso para los nuevos desafíos que se tienen en cuanto a Resultados de Aprendizaje y Evaluación de impactos.

La institución, dentro de su estrategia de aseguramiento de la calidad, ha establecido procesos para realizar seguimiento a los Planes de Mejoramiento, mediante la estrategia de seguimiento a los Planes de Gestión de las Facultades, tal como se mencionó con anterioridad. De igual forma, desde el comité Central de Currículo y Autoevaluación, los programas, cuando realizan sus procesos de Autoevaluación, presentan los avances logrados durante los procesos de autoevaluación.

De la misma forma, existen dependencias que tienen procedimientos establecidos para responder a los Planes de mejoramiento, producto de las visitas de la Contraloría que reporta a Control Interno y el Sistema de Gestión de la Calidad, para los procesos de certificación de calidad con los que cuenta la institución.

Estos ejercicios permiten evidenciar en los informes de autoevaluación de los programas, especialmente en los que están en proceso de renovación de la acreditación, los resultados de los ejercicios y planes de mejoramiento fruto de las autoevaluaciones, que han permitido conservar y aumentar el número de programas reacreditados y una cultura de la mejora continua a nivel institucional y de los programas académicos.

Además, los resultados de la autoevaluación institucional son evaluados periódicamente y permiten establecer acciones para la mejora continua. El Plan de Mejoramiento Institucional es revisado trimestralmente mediante

un procedimiento de consolidación de la información relevante que se nutre de los resultados obtenidos por las redes de trabajo y que están sistematizados en el SIGER, que a su vez permite la articulación y sincronización de los diferentes esfuerzos institucionales, para darle respuesta a las oportunidades de mejora identificadas. Asimismo, este ejercicio de seguimiento al PMI, se constituye en insumo para la redefinición de planes, proyectos y programas a nivel institucional. El Plan de Mejoramiento Institucional también se alimenta de los Planes de Mejora de los programas, lo que permite establecer acciones sincrónicas a nivel institucional, que impacten el mayor número de oportunidades de mejora de los programas.

En la siguiente tabla se muestra el nivel de avance del Plan de Mejoramiento Institucional, al que se le hace seguimiento trimestral:

Tabla 64. Nivel de avance del Plan de Mejoramiento Institucional.

FACTOR	PARTICIPACIÓN FACTOR (%) (PONDERACIÓN)	ALCANCE FACTOR	APORTE FACTOR	CUMPLIMIENTO PLAN DE MEJORAMIENTO INSTITUCIONAL
1. MISIÓN Y PROYECTO INSTITUCIONAL	10,07%	95%	0,095665	**92,78%**
2. ESTUDIANTES	8,68%	93%	0,080724	
3. PROFESORES	9,72%	97%	0,0939924	
4. PROCESOS ACADÉMICOS	9,72%	95%	0,09234	
5. INVESTIGACIÓN	9,38%	88%	0,0823564	
6. PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL	9,38%	93%	0,086765	
7. PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN Y AUTORREGULACIÓN	9,03%	95%	0,085785	
8. BIENESTAR INSTITUCIONAL	9,03%	92%	0,0827148	
9. ORGANIZACIÓN, GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN	8,68%	92%	0,079856	
10. PLANTA FÍSICA Y RECURSOS DE APOYO ACADÉMICO	7,99%	94%	0,075106	
11. RECURSOS FINANCIEROS	8,33%	87%	0,072471	

Fuente: Oficina de Planeación.

Es importante señalar que periódicamente se desarrolla, a nivel institucional, la presentación de los resultados del PDI, ante el Comité de Sistema de Gerencia y de Autoevaluación Institucional, mediante la presentación de los resultados y logros alcanzados por la institución, teniendo como base los informes de gestión que hace la Universidad con las Facultades y con la Audiencia Pública de rendición de cuentas, que se constituyen en un referente para ejercer un seguimiento y control público a la gestión.

La institución tiene una gran cantidad de variables que afectan su direccionamiento estratégico haciendo más compleja la toma de decisiones, estas pueden ser externas o internas y están en permanente evolución. Debido a la dinámica cambiante del entorno y la incertidumbre que genera, surge la necesidad por parte de la Universidad de fortalecer sus capacidades en materia de análisis y monitorear y vigilar los escenarios que permitan que la Institución se adapte a los cambios. Lo anterior implica conocer los ejes de actuación de estos actores y sus impactos, con el fin de revisar las acciones que convergen hacia una apuesta en común y establecer alianzas estratégicas que minimicen esfuerzos, aumenten capacidades y generen mejores resultados.

E. Análisis permanente de los resultados de las pruebas de Estado de los estudiantes y su uso con propósitos de mejoramiento

Dado lo anterior, se ha venido consolidando un sistema de vigilancia mediante el establecimiento de metodologías que permitan, a través de la participación de diferentes actores de la Institución, generar análisis, alertas acerca de amenazas, oportunidades y propuestas para una toma de decisiones soportada en información objetiva y confiable.

La Universidad desarrolló los informes del contexto con el Diagnóstico Institucional e Informe preliminar por condiciones de calidad durante la vigencia 2019, como soporte al proceso de Formulación del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028 y la Autoevaluación Institucional con fines de Reacreditación, para lo cual se obtuvieron los siguientes documentos resultado:

1. Informe de resultados SABER PRO 2019[92].
2. Informe de Análisis Saber 11 Vs. Saber Pro para universidades del país.
3. Informe Diagnóstico Ejecutivo para la Formulación del PDI.
4. *Benchmarking* Centros de Liderazgo.
5. Informe de resultados de *Rankings* en los que participa la UTP.
6. Informe de monitoreo de fuentes de financiación.

92 Ver: https://www.utp.edu.co/egresados/informacion-general/informes-resultados-saber-pro.html.

La Universidad, dentro de esta estrategia, realiza seguimiento sistemático de los resultados de las Pruebas Saber PRO, adelantados desde el proceso de Gestión de Egresados[93].

Luego de la presentación del informe de resultados Saber Pro al Consejo Académico y Consejo Superior, en el Consejo Académico se han tomado decisiones como la de crear una comisión para analizar los resultados de las pruebas Saber Pro.

La Universidad incluye como valoración permanente el indicador "Porcentaje de pruebas con calificación en evaluaciones de calidad de la Educación Superior ubicados en el nivel III y IV"; haciendo un seguimiento anual a los resultados obtenidos por los estudiantes, el porcentaje que logra nivel III y nivel IV. Dentro de las estrategias para acompañar a los estudiantes que quedan por fuera de este porcentaje se ofrece un curso completo con el temario que involucran las pruebas.

En el Plan de Desarrollo Institucional 2009-2019, se contaba con el indicador de "Porcentaje de pruebas con calificación en evaluaciones de calidad de la Educación Superior ubicados en el nivel III y IV", en el cual se evalúa, para las competencias genéricas, los resultados de la institución en los niveles de desempeño más altos, por otra parte, se presentan anualmente ante el Consejo Académico los resultados de la prueba Saber PRO, a partir de los cuales se toman decisiones como, por ejemplo, se piden Planes de mejoramiento y estrategias de acuerdo a los resultados de las pruebas saber PRO, a los programas que han tenido desempeño bajo.

El análisis de los resultados institucionales ha permitido la ejecución y consolidación de políticas como el PEI y la renovación curricular como parte de la política académica curricular.

Juicio de cumplimiento de la característica:

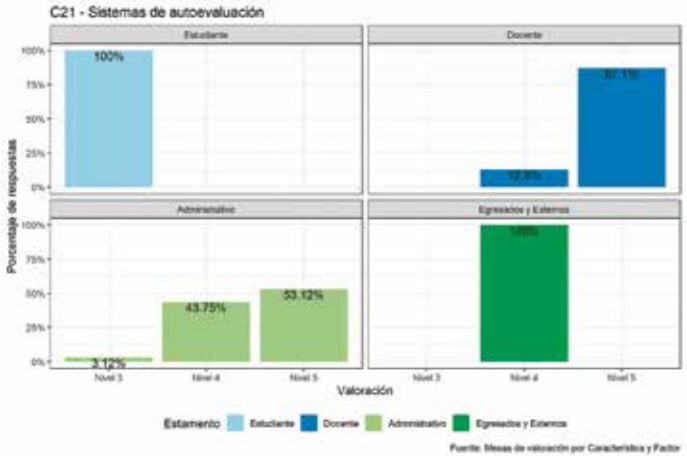
La Universidad se ha comprometido en alto grado con un sistema de autoevaluación institucional participativo, que le permite desarrollar procesos de planeación y autorregulación, orientando sus objetivos, planes y

93 Los resultados pueden ser consultados en el siguiente enlace: https://www.utp.edu.co/egresados/informacion-general/informes-resultados-saber-pro.html

proyectos, y los de cada una de sus dependencias, en forma armónica y coherente con su Misión y Proyecto Institucional.

Existe un alto compromiso institucional para la autoevaluación metódica del cumplimiento de los propósitos de cada programa académico, de donde resultan las reformas y modificaciones para la mejora de los programas de formación y de la gestión académica y administrativa. Los procesos de autoevaluación se realizan periódicamente, implicando la revisión del cumplimiento de las metas establecidas en los planes institucionales, así como en los planes operativos anuales y los proyectos académicos de los departamentos y los planes de mejoramiento (institucional y por programas).

Gráfica 91. Resultados Característica 21.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 5	Se cumple plenamente
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 3	Se cumple aceptablemente

5.8.2 Característica 22. Sistemas de información

A. Disponibilidad, confiabilidad, acceso, articulación y pertinencia de la información necesaria para la planeación de la gestión institucional

La institución cuenta con una plataforma tecnológica, que garantiza la conectividad, interactividad y acceso a sistemas de información, con apoyos y recursos para el aprendizaje, de acuerdo con el tipo y modalidad de los programas. El uso de esta plataforma permite la actualización permanente del conocimiento impartido en el proceso de enseñanza-aprendizaje y los desarrollos tecnológicos y científicos propios de la disciplina.

Los estudiantes pueden hacer uso de los medios informáticos con que la Universidad cuenta para: acceder a cursos virtuales, consultar su situación académica en cuanto a notas, plan de estudios, récord académico, consultar en la biblioteca bases de datos especializadas de acuerdo con el perfil del programa y acceso a internet.

Se tiene el *software* de evaluación docente, incapacidades, planta de cargos, *software* de salud, cursos de extensión, *software* de movilidad entrante, *software* de seguimiento al egresado. Así mismo, se hizo el desarrollo del *software* de contratación. Se diseñaron nuevas funciones a la App-UTP Móvil tales como Portal docente, consulta de eventos, cambio de la interfaz inicial, parqueaderos, entre otros.

La institución cuenta con el Sistema de Información SIGER, que permite realizar el seguimiento periódico al cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional, donde reposa la información institucional, referente al cumplimiento de las metas e indicadores de los resultados institucionales, que a su vez permite, de forma articulada, realizar un seguimiento sistemático al Plan de Mejoramiento Institucional.

B. Uso de indicadores de gestión coherentes con las proyecciones institucionales expresadas en sus planes de desarrollo y de mejora

De manera complementaria, se tiene un sistema de información y estadísticas en tiempo real que da respuesta de la evolución de los resultados de la institución, de las facultades y sus programas, en relación con las principales variables institucionales de calidad.

Actualmente se cuenta con cerca de 182 desarrollos de *software*, de los cuales se mencionan algunos a continuación:

Ilustración 58. Desarrollo de *software* UTP.

Fuente: Gestión de Tecnologías Informáticas y Sistemas de Información.

La institución cuenta con un sistema de información integrado, soportado por una plataforma tecnológica de alta velocidad, que garantiza la conectividad e interactividad con apoyos y recursos para el aprendizaje, de acuerdo con el tipo y modalidad de los programas. El uso de esta plataforma permite la actualización permanente del conocimiento impartido en el proceso de enseñanza-aprendizaje y los desarrollos tecnológicos y científicos propios de la disciplina.

Dentro de este sistema de información integrado, se cuenta con un Sistema de Estadísticas e Indicadores en el cual se cuenta con una catálogo de información en diferentes temáticas de nivel institucional[94]:

94 Ver: https://www.utp.edu.co/estadisticas-e-indicadores/

- Población Estudiantil.
- Personal Docente y Administrativo.
- Bienestar Institucional.
- Investigación, Innovación y Extensión.
- Internacionalización.
- Desarrollo Físico Sostenible.
- Recursos Bibliográficos.
- Recursos Informáticos.
- Recursos Económicos.

Este catálogo se actualiza sistemáticamente para ofrecer información veraz y oportuna a toda la ciudadanía; de igual manera, desde este sistema se soportan los procesos de autoevaluación de programas académicos e institucionales en la etapa de recolección de información para los indicadores de tipo estadístico.

Ilustración 59. Sistema de Inteligencia Institucional.

Fuente: Oficina de Planeación.

Adicionalmente, la Universidad cuenta con un Sistema de Encuestas parametrizable, el cual permite levantar los indicadores de percepción asociados a los diferentes estamentos para dar respuesta los procesos de autoevaluación.

Por último, se cuenta con un sistema de información para la gerencia del Plan de Desarrollo Institucional - SIGER, desde el cual también se da respuesta a diferentes características de la autoevaluación, principalmente en la etapa de Plan de Mejoramiento.

La institución ha desarrollado una estrategia para fortalecer y desarrollar sus propios sistemas de información, apostándole al talento humano adscrito a Gestión de Tecnologías Informáticas y Sistemas de Información (dependencia que pertenece a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera), el objeto es contar con una infraestructura de *hardware* y *software* que responda a las necesidades y complejidades de la Universidad Tecnológica de Pereira. Para ello, dentro del Plan de Desarrollo Institucional, se cuenta con proyectos tendientes al desarrollo de los diferentes sistemas de información, agilizando los procesos y proporcionando información para la toma de decisiones.

Entre los resultados de este proceso se ha estructurado un ERP (Sistema de planificación de recursos institucionales), basado en desarrollar el sistema de información en cuatro procesos: Académico, Investigación, Responsabilidad Social y Administrativo; al igual que unos desarrollos transversales a la institución.

En este sentido, la Universidad ha implementado procesos para la planificación de aplicativos, tendientes a mejorar procesos y automatizar la recolección de información.

Aprovechando esta infraestructura, dentro de este sistema de información integrado, se cuenta con un Sistema de Estadísticas e Indicadores en el cual se cuenta con un catálogo de información en diferentes temáticas de nivel institucional. Este último sistema es administrado por la Oficina de Planeación, desde el proceso de Administración de la Información Estratégica.

La Universidad cuenta con un área de "Administración de la información estratégica" en la Oficina de Planeación, dentro del proceso de "Administración Institucional", el cual se focaliza en planear, coordinar, ejecutar acciones y facilitar el mejoramiento del sistema de información que sustenta estratégicamente la toma decisiones, la definición de estrategias y políticas institucionales.

Dentro de los objetivos del área de administración de la información estratégica[95], se busca generar resultados a través de tres componentes: Gestión de la inteligencia institucional, Administración del Sistema de Información del PDI y la Accesibilidad y disponibilidad de información oportuna para soportar los requerimientos y la toma de decisiones.

La Universidad acaba de terminar el Plan de Desarrollo Institucional 2009-2019 "La Universidad que tienes en mente", el cual contaba con una batería de indicadores en tres niveles de gestión (Estratégico, Táctico y Operativo), con metas plurianuales establecidas en todo el horizonte de ejecución, articuladas a los retos y proyecciones de crecimiento institucional. El Plan de Desarrollo Institucional goza de un Sistema de Gerencia, soportado en un Sistema de Información para la Gerencia del Plan - SIGER, en el cual se realiza seguimiento y monitoreo sistemático a la ejecución del Plan de Desarrollo que soporta la toma de decisiones de las directivas universitarias y los procesos de rendición de cuentas permanentes.

95 Ver: https://planea.utp.edu.co/procesos/administracion-de-la-informacion-estrategica.html

A partir del año 2020, se inició la ejecución del Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028 "Aquí construimos futuro", el cual apropia las lecciones aprendidas del Plan anterior, y se fortalece el sistema de gerencia para el mismo.

C. Consolidación y análisis de la información y mecanismos adecuados para su difusión y uso en la toma de decisiones

Para lograr estos retos, el área de Administración de la información estratégica, con el concurso de diferentes fuentes de información internas, ha establecido procedimientos y protocolos para la consolidación de información, los cuales luego de un proceso de revisión y adaptación se publican para la consulta de toda la comunidad universitaria.

Desde el punto de vista tecnológico, se cuenta con un sistema de información de estadísticas e indicadores, al cual se puede acceder y consultar a través del portal web de la Universidad, lo cual fue un logro importante implementado desde el año 2015, dado que, en el inicio

del Plan de Desarrollo Institucional, se contaba con boletines estadísticos en formato de documentos y hojas de cálculo electrónicas, que se elaboraban mediante un proceso manual.

Como resultado de la implementación del Plan de Desarrollo Institucional 2009-2019, la institución ha utilizado la información de una mejor manera y de una forma más efectiva, dado que a través de la centralización de datos recolectados institucionalmente se ha establecido un sitio donde reposan las estadísticas institucionales a las que cualquier estamento, incluyendo externos, puede consultar. De igual manera, desde la Oficina de Planeación se realiza de forma periódica la difusión de datos relevantes, por ello se resalta este logro que tiene que ver con la cultura del uso de la información. Así lo demuestran las más de 11.000 consultas al sistema de información de estadísticas e indicadores por año, usados por la alta dirección, dependencias administrativas y programas en proceso de Autoevaluación con fines de Acreditación de Alta Calidad para orientar la toma de decisiones.

Por otra parte, lo que respecta a la oportunidad, los informes estadísticos relacionados con Población Estudiantil se encuentran articulados al sistema de información transaccional, por tanto, su nivel de actualización es casi inmediata, frente a otras variables, su nivel de actualización varía entre semestral y anualmente dependiendo de la prioridad de las variables, sin embargo, el último dato consolidado siempre está disponible para la consulta.

Adicionalmente, dentro de los procesos de autoevaluación de programas académicos, se realiza un proceso de capacitación a los diferentes comités de autoevaluación para la apropiación del uso del sistema de información de estadísticas e indicadores como soporte al proceso.

Estos procesos se evidencian en los siguientes procedimientos del Sistema Integral de Gestión:

- 113-AIE-01 - Administración del Sistema de Indicadores de Gestión Estratégicos Institucionales.
- 113-AIE-02 - Gestión Institucional de la Información Estratégica.

- 113-AIE-04 - Tablero de Mando Institucional.
- 113-AIE-08 - Difusión y Uso de la Información Estratégica.

D. Cumplimiento con los requerimientos de los sistemas nacionales de información y su uso en las decisiones institucionales

El área de Administración de la Información Estratégica de la Oficina de Planeación, que entre sus principales responsabilidades tiene el reporte de la información estadística al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional, no ha sido ajeno al desarrollo de herramientas, insumos e instrumentos que permitan a las diferentes unidades académicas y administrativas de la institución la toma de decisiones basadas en información relevante, coherente y oportuna.

La Universidad cuenta con procedimientos para dar respuesta a los requerimientos de los sistemas nacionales de información, específicamente en el área de "Administración de la Información Estratégica", en el cual se reporta la información de acuerdo a los tiempos establecidos por la normatividad vigente, esta información es verificada por el MEN a través de las reglas de validación del Sistema de Información de cargue - HECAA y, posteriormente, auditadas en visitas presenciales realizadas al menos una vez al año por el Ministerio de Educación Nacional.

Adicionalmente, en el Plan de Desarrollo Institucional se tienen indicadores para medir la presentación de Informes y Estudios para la toma de decisiones (Aplica para el PDI anterior y el Vigente).

Juicio de cumplimiento de la característica:

La institución cuenta con sistemas de información integrados en alto grado, que sustentan y soportan la autoevaluación y la planeación y se usan efectivamente para la toma de decisiones. Dichos sistemas incluyen el manejo de la mayoría de indicadores de gestión y están orientados al fomento de un continuo mejoramiento de la calidad. La Universidad cuenta con mecanismos mayormente efectivos orientados en la consolidación de datos relacionados con la gestión institucional, así como los respectivos instrumentos y medios para hacerlos

públicos. Son adecuadas en alto grado las estrategias de difusión de la información institucional para comunicarla a la comunidad universitaria, entre ellas se tienen: la Rendición de cuentas y los diálogos abiertos, a través de los cuales se dan a conocer los resultados de la gestión de la Rectoría durante cada vigencia. La institución cuenta con efectivos sistemas de información que sustentan en buen grado la autoevaluación y la planeación que se usan efectivamente para la toma de decisiones. Dichos sistemas incluyen el manejo casi permanente de indicadores de gestión.

Gráfica 92. Resultados Característica 22.

Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado

5.8.3 Característica 23. Evaluación de directivas, profesores y personal administrativo

A. Transparencia y equidad en la aplicación de los criterios para la evaluación de profesores, personal administrativo y directivas, que tengan efectos en el mejoramiento de la calidad en el desempeño de sus funciones

Para garantizar la transparencia en el proceso de revisión de los mecanismos de evaluación docente, se conformó una comisión que revisó el mecanismo existente y propuso un sistema integral que garantiza el fomento de la cultura de la autoevaluación, autorregulación y mejoramiento continuo, permitiendo trazar planes de mejoramiento individual y colectivo. Propuesta validada por las diferentes facultades que promovieron la implementación del sistema.

Con el fin de favorecer el mejoramiento, la institución posee sistemas de evaluación para profesores, personal administrativo y las directivas, en los cuales se utilizan mecanismos transparentes que incluyen heteroevaluación y autoevaluación, y están regulados bajo las siguientes normas:

- Evaluación docente: **Acuerdo 77 de 2017.**
- Evaluación de competencias a directivos y administrativos: **Resolución 6886 de 2018.**
- Evaluación del personal docente en cargos de dirección: **Acuerdo 31 de 1995.**

Los resultados permiten mostrar una evaluación mayor a cuatro (4) del 95,8% de los docentes.

Tabla 65. Resultados evaluación docente.

Vinculación	Total	Docentes con notas > 4	%
PLANTA	268	261	97,39%
TRANSITORIOS	233	233	100,00%
CATEDRÁTICOS	853	769	90,15%
TOTAL	1.354	1.263	95,85%

Fuente: Vicerrectoría Académica.

Desde el Plan de Desarrollo Institucional 2009-2019, como resultados del Plan Operativo Rendición de cuentas permanente de la UTP, se resalta el compromiso de la institución para ser sujeta a la evaluación por parte de toda la comunidad. Adicionalmente, se destaca que se realizan ejercicios previos a la audiencia internas, como los informes de gestión por facultades y las audiencias externas (Visita a comunidades externas).

De la misma forma en que la institución ejecuta los procesos de Audiencia pública, se promueven las rendiciones de cuentas de cada Facultad. Estos ejercicios permiten reconocer las diferentes acciones que se adelantan en cada una de las facultades por parte de los diferentes Decanos, dando a conocer los avances de la gestión académico-administrativa a la comunidad, en cuanto a grupos de investigación, programas académicos, así como la gestión y el desempeño de los directivos académicos[96].

Estos ejercicios han permitido sistematizar las inquietudes establecidas por la comunidad, por parte de la Oficina de Planeación que, a través del Plan de Desarrollo, se ha materializado en:

- Mejoramiento de condiciones de infraestructura académica e investigativa.
- Mejoramiento de infraestructura deportiva.
- Implementación o mejoramiento de normatividad, por ejemplo, la reglamentación de las salidas académicas de estudiantes.
- Rediseño de los proyectos del Plan de Desarrollo en 2015 y 2018, entre otros.

Lo anterior se constituye en una evidencia clara de cómo la Universidad promueve la evaluación permanente de sus actividades, proyectos, planes y estrategias, y a partir de ello, se redefine y avanza en sus propósitos misionales.

B. Existencia y aplicación de criterios claros y conocidos para la evaluación académica de la producción de profesores e investigadores y de la gestión y el desempeño de administrativos

96 Se pueden consultar las diferentes presentaciones de las facultades en el siguiente enlace: https://www.utp.edu.co/utprindecuentas/utp-rinde-cuentas.html

Frente a la evaluación académica de la producción de los profesores, como se ha indicado, existe el CIARP: Comité Interno de Asignación y Reconocimiento de Puntaje que, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1279 de 2002, se encarga de la asignación y reconocimiento de puntos salario y bonificación. (Ver factor 3).

De otro lado, desde la Oficina de desde Gestión del Talento Humano, se está trabajando en la implementación de la evaluación de desempeño, la cual está integrada por la evaluación de competencias y la evaluación de resultados.

Respecto a la evaluación de competencias, es aplicada al personal directivo y administrativo de la Universidad, el cual incluye los niveles asistencial, técnico, profesional, ejecutivo, asesor y directivo (Vicerrectores, Decanos y Directores de Programa), el proceso incluye la fase de autoevaluación, la cual busca desarrollar y fortalecer las competencias misionales en los colaboradores. La institución adelanta permanentemente el proceso de Autoevaluación de competencias, que se realiza mediante la evaluación de jefe a colaborador, y se establecen a partir de los resultados de dichas evaluaciones planes de mejoramiento para cada colaborador.

En cuanto a la evaluación de resultados, se encuentra en fase de desarrollo con la definición de los compromisos laborales del personal administrativo adscrito al área académica.

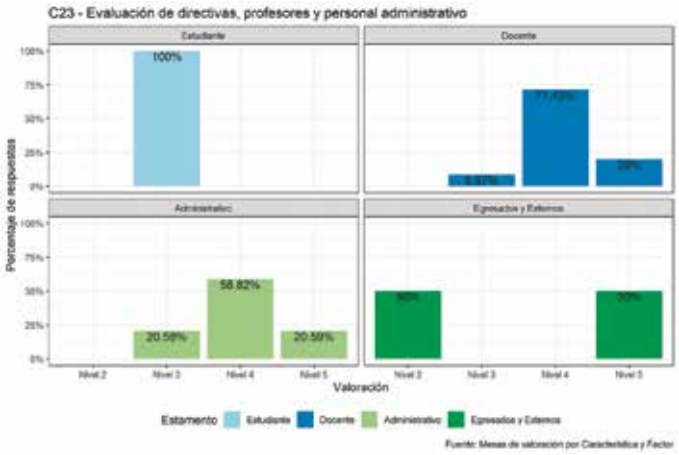
Así mismo, las evaluaciones médicas ocupacionales, los perfiles sociodemográficos de la población, los reportes de las condiciones de salud, los resultados de las baterías de riesgo psicosocial, la identificación de las peligros y riesgos y la caracterización del ausentismo laboral; permiten el establecimiento de planes de acciones y programas de intervención que ayudan en el mejoramiento de las condiciones de salud de los funcionarios de la Universidad.

Juicio de cumplimiento de la característica:

La institución aplica altamente efectivos y equitativos sistemas de evaluación de los profesores, del personal administrativo y de las directivas, que se utilizan

para favorecer en alto grado su mejoramiento. En las evaluaciones se tiene en cuenta en alto grado su desempeño académico, su producción como docentes e investigadores, su gestión y su desempeño administrativo. De otra parte, para garantizar el mejoramiento permanente del desempeño del talento humano, la institución cuenta con sistemas de evaluación altamente claros y conocidos por profesores, directivos y personal administrativo que generan resultados con miras al planteamiento de acciones de mejora.

Gráfica 93. Resultados Característica 23.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 3	Se cumple aceptablemente

5.9 Factor 9. Bienestar Institucional

El Bienestar Universitario en la Universidad, como factor de equidad, ofrece servicios altamente apropiados con calidad y cobertura a la comunidad universitaria, orientados a su formación integral. Ello, enmarcado en el reconocimiento de la diversidad cultural y social bajo los principios de corresponsabilidad, respeto, pertinencia y oportunidad. Las acciones de Bienestar Universitario fomentan en alto grado el mejoramiento continuo de la calidad de vida, el desarrollo de la sana convivencia de sus docentes, empleados y estudiantes. Para esto, se concentra en generar, mantener y consolidar un entorno universitario incluyente, académico e investigativo, donde todos los estamentos gozan de mayor participación en la vida universitaria, favoreciendo el desarrollo de la identidad y el sentido de pertenencia institucional.

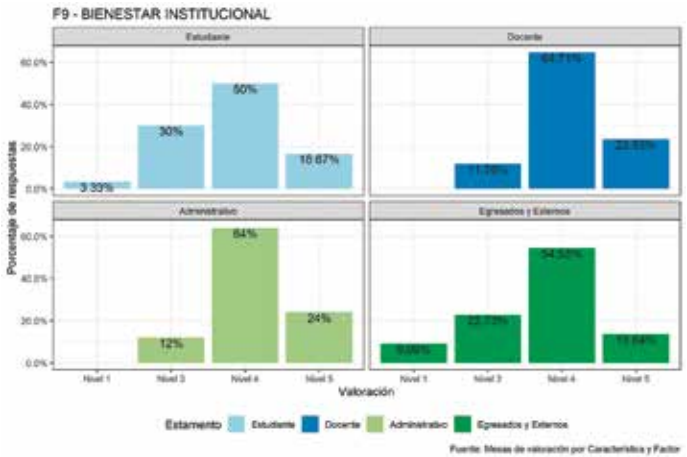
El Bienestar Universitario cuenta con diferentes componentes, de los cuales se desprenden programas y servicios altamente pertinentes que apuntan al desarrollo humano, a la formación integral, la construcción de comunidad y el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.

El Bienestar Universitario cuenta con muy buenos recursos físicos, financieros y talento humano interdisciplinario y de apoyo para atender los componentes y sus programas; es de anotar que, a través del tiempo se han evidenciado cambios significativos, no solo en su estructura, sino también en el personal que lo compone y la capacidad de respuesta. Las actividades de bienestar que se ofrecen desde las diferentes dependencias se desarrollan de manera coordinada, de forma que se logre una amplia cobertura y aprovechamiento de los recursos.

En el marco del compromiso institucional de brindar a la comunidad universitaria servicios altamente adecuados de calidad y orientar sus dinámicas y procesos propiciando desarrollo humano y bienestar, se han implementado acciones para acompañar a los diferentes estamentos con una variada oferta de servicios. Las evaluaciones periódicas de los servicios ofrecidos arrojan resultados positivos.

Para la atención y prevención de desastres, la Universidad cuenta con un adecuado y efectivo Comité de Emergencias, grupos de apoyo, brigadistas, planes de evacuación y planes de contingencia ante diferentes tipos de amenaza.

Gráfica 94. Resultados Factor 9.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento del factor:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado

Fortalezas y oportunidades de mejora del Factor 9

La comunidad reconoce un avance significativo en los procesos que adelanta la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, sin embargo, es necesario velar por la construcción, implementación, difusión y apropiación de la Política de Bienestar Institucional.

Igualmente, se requiere establecer e implementar estrategias para aumentar la cobertura en los procesos de formación vivencial de la comunidad universitaria, articulado al Proyecto Educativo Institucional - PEI, y diseñar e Implementar una serie de estrategias de difusión y apropiación de los servicios y actividades que realiza la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario.

5.9.1 Característica 24. Estructura y funcionamiento del bienestar institucional

A. Existencia y aplicación de políticas de bienestar institucional

La concepción y evolución del sentido de Bienestar Institucional para la Universidad Tecnológica de Pereira, ha permitido generar políticas, normas y procesos que orientan el quehacer de las acciones planteadas en el PDI 2009-2019, en el Objetivo estratégico institucional de Bienestar Institucional, cuyo propósito era contribuir a la formación con pertinencia bajo los conceptos de la Responsabilidad Social, Atención integral y diferencial a los grupos de la población y Promoción de la Vida Saludable y el Desarrollo Humano Integral de la comunidad universitaria; este objetivo se encuentra estructurado por cinco componentes institucionales: Formación para la vida, Promoción de la salud integral, Gestión Social, Programa de Atención Integral PAI-UTP y Gestión de la comunicación y la promoción institucional.

En el año 2019, de manera conjunta con la facultad de Ciencias Empresariales, la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario desarrolló la construcción de la Política de Bienestar en el marco de la formulación del nuevo PDI 2020-2028, contando con elementos como:

- Diagnóstico Inicial: Análisis de contexto y DELPHI.
- Encuestas a docentes, estudiantes y administrativos.
- Definiciones conceptuales que regirán la política. Mesas temáticas.
- Establecimiento de objetivos, líneas y programas estratégicos.
- Definición planes de acción y socialización: Trabajo con responsables.

Del ejercicio anterior, se plantea como propósito de la política: brindar oportunidades para el desarrollo humano desde la formación integral, la construcción de comunidad y la calidad de vida a estudiantes, docentes, administrativos y egresados; enmarcar procesos dirigidos al desarrollo intelectual, físico, psicoafectivo, social, espiritual y cultural en ambientes favorables; los cuales

proporcionan satisfacción a las personas de la institución en el cumplimiento de sus objetivos e intereses.

Del mismo modo, la Vicerrectoría se encuentra trabajando en una Política de Talentos, que busca definir los lineamientos para generar estímulos e incentivos a la población universitaria que se destaque por sus capacidades y competencias. Además, se cuenta con RESBUN, como estrategia interna, que tiene por objetivo realizar proceso de acompañamiento y estímulos a los funcionarios de la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Institucional, buscando con esto mejorar el clima organizacional y propiciar condiciones de Bienestar Laboral, por medio del desarrollo de actividades como: capacitaciones, diálogos con la Vicerrectora, talleres, entre otros. Algunos de estos procesos se realizan con el apoyo de Gestión del Talento Humano.

B. Descripción de los campos de acción y cobertura de los programas del bienestar universitario, sus usuarios y el impacto de sus programas

Con el fin de conocer las necesidades alrededor del bienestar de los estudiantes, la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario ha participado de los diálogos con las diferentes Facultades.

Durante los últimos años, se participa de los diálogos con estudiantes, profesores y administrativos, donde la Alta Dirección genera espacios de encuentro, escucha y percepciones de los diferentes miembros de la comunidad universitaria; este proceso aportó elementos fundamentales para la construcción de la Política de Bienestar Institucional. Adicional a ello, desde el Observatorio Social, se apoyó en la presentación de los informes por Facultades donde se evidenciaron las gestiones y resultados referentes a la articulación que se da entre la Vicerrectoría y los miembros de cada Facultad.

El objetivo de Bienestar Institucional cuenta con cinco proyectos institucionales que enfocan sus acciones en

el crecimiento personal y de grupo de la comunidad universitaria, la permanencia estudiantil y, en general, el desarrollo integral de todos los miembros de la comunidad con enfoque de derechos y de estrategias inclusivas.

Desde el proyecto de Formación para la vida, se implementan estrategias que contribuyen a la construcción de personas autónomas, con pensamiento crítico, con habilidades para entender y atender las necesidades de la comunidad, y que, en general, posibilite el "hacerse" en los distintos entornos de socialización desde una mirada incluyente, con enfoque diferencial y del ejercicio de los derechos, mediante actividades de formación en desarrollo humano, responsabilidad social, ambiental, de perspectiva de género, formación deportiva, cultural, artística y uso adecuado del tiempo libre. Contribuye a la construcción de una comunidad educativa y una sociedad responsable socialmente, solidaria, con conciencia ambiental y perspectiva de género, que aporte a la solución de problemáticas locales, regionales y nacionales.

El proyecto de Gestión Social se compone de tres focos de intervención, estos son, sin distinción de orden prioritario: Observatorio Social, Promoción Social y Servicio Social. Para este orden, la sumatoria de cada uno de los focos relacionados, se ven reflejados en la administración de la información (datos y estadísticas), la asignación de los diferentes apoyos socioeconómicos y la puesta en escena de acciones de impacto social al interior del campus universitario.

Con el proyecto de Salud Integral, se implementan estrategias orientadas a la promoción de la Salud Integral en la comunidad universitaria, con el fin de propiciar el desarrollo humano y mejorar la calidad de vida. Se desarrollan actividades para construir entornos laborales, sociales, físicos y psicosociales saludables. Igualmente, se promueven conocimientos, habilidades y destrezas para el propio cuidado y para la implementación de estilos de vida saludables en la comunidad universitaria, favoreciendo el acceso a servicios para la salud bio-psico-social.

Desde la Gestión Estratégica, se conciben el fortalecimiento de la responsabilidad social y el bienestar, ejes que están construidos desde una visión

de acercamiento, gestión y trabajo conjunto entre la Universidad, la empresa y el Estado; el uso adecuado, direccionado y planeado de los recursos desde una visión administrativa y financiera bajo los lineamientos institucionales y una cultura del acompañamiento y trabajo en equipo.

Y por último, el Programa de Acompañamiento Integral - PAI, permite la atención y orientación de estudiantes que requieren un acompañamiento en las líneas bio-psico-social, socioeconómica, normativa o académica. Dentro de las principales acciones se encuentran:

- Diseñar estrategias de intervención para facilitar el acompañamiento en diferentes áreas que responden a las necesidades de los estudiantes.
- Implementar diferentes programas de manera flexible para formar profesionales integrales.
- Brindar acompañamiento al estudiante desde las cuatro líneas a intervenir: Bio-psico-social, Socioeconómica, Normativa y Académica; que permitan el desarrollo de competencias logrando el egreso exitoso de los estudiantes durante el tiempo establecido en el plan de estudios.

C. Recursos humanos provistos y financieros ejecutados por la institución para garantizar un óptimo desarrollo de los programas de bienestar universitario

Desde la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, se cuenta con el recurso humano para la prestación de los servicios de acuerdo a las estrategias y programas actuales. La Universidad Tecnológica de Pereira viene adelantando procesos de modernización administrativa y desarrollo organizacional que permiten identificar factores de talento humano y procesos que se complementan con el funcionamiento de cada dependencia, sumando a ello la articulación con el plan de bienestar social laboral y la política de bienestar institucional.

En el Plan de Desarrollo Institucional se evidencian los recursos y generación de alianzas cuyo objetivo es contribuir al mejoramiento del bienestar institucional y la calidad de vida universitaria, entre los cuales se encuentra el programa Banquete Plan Padrino, Programa Ser Pilo Paga, Becas Pa Pepas, Programa PAE Providencia, Todos a la Universidad, Apoyos estudiantes,

Generación E, Servicios deportivos, Escenarios deportivos, Servicios culturales, entre otros. Además de los recursos que la Vicerrectoría Administrativa entrega como apoyos a los estudiantes, tales como: monitorías no sociales, descuento por votación, descuento por segundo hermano, becas por promedio académico, otros recursos para escenarios deportivos, otros recursos para deporte, recursos para sinfónica y proyectos de cuerdas, entre otros.

Así mismo, en los informes de la audiencia pública se presentan ante la comunidad las gestiones y recursos asociados al Bienestar. Se anexan las evidencias de recursos financieros reportados en el PDI desde el 2016, en el Componente de Gestión Estratégica.

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 12 del Estatuto General y la Ley 30 de 1992, la Universidad ha destinado del presupuesto institucional recursos para Investigación y Bienestar, donde se evidencia que, año a año, se cumple con el porcentaje de aporte establecido.

D. Estrategias de divulgación de los servicios de bienestar universitario

Para la divulgación de los diferentes programas realizados por la Vicerrectoría, se realizan actividades conjuntas, no solo entre las áreas que conforman la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, sino también con otras áreas de la institución como son: Oficina de Comunicaciones, Oficina de Planeación, desde el Instituto de Investigaciones y Gestión ambiental, Gestión del Talento Humano, a la Vicerrectoría Académica.

Puntualmente, desde el Objetivo de Bienestar Institucional se presenta el Programa radial "Entornos saludables", que desarrolla la agenda de la Organización Mundial de la Salud, en alianza con la Secretaria Departamental de Salud, con programas al aire en diferentes temáticas relacionadas con: riesgo cardiovascular, actividad física, salud en general, seguridad y salud en el trabajo, hipertensión, consumo de tabaco, donación de sangre, lactancia, planificación familiar, cáncer de cuello uterino, salud sexual, salud mental, manejo de alimentos, entre otras.

Se utilizan además otros medios de comunicación como son: carteleras, correos, mensajes de texto, redes sociales institucionales, campus informa, página de la UTP, charlas, conversatorios y diálogos. Además, para divulgar los programas, actividades y servicios ofertados por la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario para toda la comunidad, así como la forma de acceder a ellos. Por último, se realizan diálogos con estudiantes como espacio de participación.

Para el 2020, la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario tiene entre sus estrategias procesos de mejora en el programa de comunicaciones, principalmente en la actualización de rutas, tiempos y herramientas utilizadas, físicas y gráficas, con el propósito de desarrollar estrategias articuladas y centralizadas que permitirán a la comunidad universitaria y a la comunidad externa visibilizar y conocer todos los procesos y procedimiento de la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario en tiempo real.

E. Existencia de una variada oferta de servicios ofrecidos por bienestar y condiciones para que la comunidad institucional pueda hacer uso de ella

Se cuenta con los programas para la comunidad universitaria de:

FORMACIÓN PARA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y EL DESARROLLO HUMANO, con los componentes:

- Administración de la formación para el Desarrollo Humano.
- Formación para el Desarrollo de la Dimensión Espiritual y de lo Trascendente.
- Administración del programa FORMARSE. (Formación en responsabilidad social educativa y externa).
- Administración de la estrategia de adaptación a la vida universitaria y Vinculación familiar a la Universidad.
- Administración de la cátedra institucional en responsabilidad social, ética y Universidad.

- Administración de la formación para la inclusión de la población en situación de discapacidad.
- Administración de la inserción de la perspectiva de género en la Vida Universidad.

FORMACIÓN DEPORTIVA

- Administración del deporte académico formativo.
- Administración de la formación deportiva, recreativa, actividad física y uso del tiempo libre.
- Administración de eventos deportivos de competencia.
- Administración Club Deportivo y Educativo UTP.
- Administración del servicio de préstamo de escenarios deportivos e implementos.

FORMACIÓN ARTÍSTICO CULTURAL

- Administración de la formación en expresión artística y cultural.
- Organización y promoción de grupos artístico-culturales.
- Organización y/o participación en eventos formativos con proyección externa.
- Apoyo cultural a la comunidad universitaria.
- Oferta de cursos de extensión

GESTIÓN SOCIAL

- Acompañamiento Integral –PAI.
- Promoción Social:
    - Bono de Matricula
    - Bono de Alimentación
    - Bono de transporte
    - Monitoría Social
    - Reliquidación de matrícula
    - Programas de becas para estudiantes a partir de donaciones y demás - Plan Padrino
    - Programa de Acompañamiento Estudiantil - PAE
    - Generación E (Excelencia y Equidad)
    - Ser Pilo Paga
    - Jóvenes en Acción
    - Becas Pa Pepas
    - Becas para Tecnología en Producción Forestal

- Becas para Tecnología en Producción Hortícola
- Servicio Social universitario y voluntariado.
- Proyectos especiales.
- Monitoreo e investigación - Observatorio Social.

SALUD INTEGRAL

- Promoción, prevención y atención de la salud.
- Club de la salud: desarrollo y mantenimiento de la condición física, promoción de la actividad física, hábitos y estilos de vida saludables y valoración para ingreso actividades físicas y deportivas.
- Promoción y prevención salud bucodental: atención personalizada en actividades de higiene oral, de con el fin de eliminar factores de riesgo. Valoración personalizada en consulta individual en el consultorio. Entrega de folletos educativos relacionados con la Promoción y Prevención en Salud Oral. Talleres de cepillado, uso de seda dental y profilaxis dirigidas a Programas y grupos poblacionales
- Estrategia de abordaje de spa: como avance en la mitigación y reducción del consumo de sustancias psicoactivas en la Universidad Tecnológica de Pereira, se diseñó la estrategia con tres ejes: prevención, ambientes libres de humo y psicoactivos e intervención.
- Valora tu riesgo peso saludable: incentivar en la comunidad universitaria costumbres apropiadas para el diario vivir que permitan construir un estilo de vida saludable.
- Gestión del riesgo estudiantil.

GESTIÓN ESTRATÉGICA

- Alianzas y convenios para el bienestar.
- Gestión de recursos para el bienestar.
- Estrategias de integración y estímulos.
- Intercambios formativos.
- Entrega de apoyos a grupos diferenciales.
- Atención a las necesidades logísticas y de protocolo.

Se tienen documentadas las participaciones y el número de participantes de los diferentes estamentos (estudiantes, docentes y administrativos) en las actividades de Bienestar Universitario, para el 2019 los resultados estadísticos fueron:

- En promoción de la salud integral 6.100 estudiantes, 125 docentes y 180 administrativos.
- En actividades artístico-culturales 2.499 estudiantes, 35 docentes y 7 administrativos.
- En actividades deportivas se desarrollaron 51 actividades con una participación de 4.503 estudiantes, 138 docentes y 98 administrativos.
- En otras actividades para el bienestar se contó con 11.753 estudiantes participantes, 157 docentes y 95 administrativos.

Gráfica 95. Participaciones de la comunidad en las actividades de Bienestar.

Fuente: Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario.

De las encuestas de percepción, en el 2011, el 21% de la población participaba en actividades culturales y artísticas, igualmente el 14% participaba en actividades deportivas. Para el 2019 se tiene que el 80% conoce los servicios de bienestar y el 43% los utiliza.

De igual forma, se puede señalar que el **68,91%** de la población universitaria, participa en actividades de formación para la vida.

Se destaca en el último año (2019):

- 4.700 participantes en actividades de deporte formativo competitivo y recreativo.
- Más de 8.000 participantes en actividades de desarrollo humano.
- 19 escenarios deportivos construidos, adecuados o ampliados en los últimos 10 años para el fortalecimiento deportivo y la actividad física.
- Más de 10 grupos artísticos culturales acompañados por la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario.

F. Evaluación periódica de los servicios ofrecidos

Estas acciones han sido evaluadas a través de diferentes análisis por parte del Observatorio Social y otras dependencias de la Universidad, entre los cuales se destaca el "Estudio estadístico retrospectivo del Programa PAI" encontrando entre sus conclusiones principales que este programa es eficaz en el cumplimiento de su objetivo de reducir la deserción en la Universidad, es decir, tiene un impacto positivo en la permanencia y egreso exitoso de los estudiantes. La evidencia de esta afirmación se pudo demostrar gracias a la correlación existente entre las atenciones que realizan el PAI y la deserción estudiantil. Implicando que la reducción de la atención genera un aumento en la deserción. Se realizan análisis constantes para mejoramiento a las líneas del PAI (a través de las reuniones semanales de equipo), relacionadas con el acompañamiento y atención a los estudiantes como los son: la línea Bio-psico-social, socioeconómica y algunos aspectos de la línea normativa.

Desde la Vicerrectoría de Responsabilidad Social se han realizado acciones para mejorar la calidad de vida de la comunidad universitaria, es por ello que ha creado un instrumento para la medición objetiva de esta. Lo que se pretende es identificar las principales condiciones causantes de la reducción del nivel de calidad de vida en los estudiantes universitarios, con el fin de planificar estrategias de intervención en pro de su mejora.

G. Acciones orientadas al diagnóstico y prevención de los riesgos psicosociales, médicos y ambientales de la comunidad institucional

En la formulación del Plan de Desarrollo 2020-2028 se han formulado acciones para identificar las problemáticas sociales asociadas a la población vulnerable, con el fin de diseñar e implementar programas de acompañamiento que beneficien a los grupos más vulnerables en función de sus condiciones físicas, económicas, sociales, políticas, técnicas, ideológicas, culturales, educativas e institucionales; alineados al mejoramiento de la calidad de vida y al cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible. Adicional a esto, para el año 2020 se tiene la meta de realizar la medición del impacto de al menos dos programas de intervención social que apunten al bienestar estudiantil.

A diciembre de 2019, se han prestado 121.539 servicios con 10.997 participantes de la comunidad universitaria entre docentes, estudiantes y administrativos, lo que representa el 68,91%. que corresponden a participaciones en actividades de cultura, deporte y desarrollo humano.

En trabajo mancomunado con funcionarios de la Universidad y puntualmente del área de Formación Deportiva, se realiza "Estudio de desempeño académico de los estudiantes que realizaron representación en los Juegos Nacionales ASCUN (2012-2016)". En este se puede resaltar la conclusión, que permite determinar que existe una relación directa entre el rendimiento académico con el rendimiento deportivo de todos los medallistas. De estos, el 76,42% está entre los promedios aceptables, buen promedio y excelente promedio.

Desde la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, se realizan acciones que aportan a la permanencia estudiantil:

- Pruebas de acompañamiento para los estudiantes que ingresan.
- Atención individual por primera vez a los estudiantes nuevos a través del PAI.
- Fortalecimiento del PAI, que es creado como apuesta para la permanencia estudiantil, evidenciado en acciones de mejora semestralmente, de acuerdo a los informes de diagnósticos y características detectados por cada profesional PAI sobre los estudiantes actuales.
- Insumos de los diálogos entre las directivas con las facultades y dependencias administrativas.
- Formación integral.
- Formación deportiva.
- Desarrollo humano.
- Formación artístico-cultural.
- Formación para la responsabilidad social.
- Apoyos socioeconómicos.
- Programas de promoción de la salud integral.
- Casita Utepitos.

Desde el Sistema Integral de Gestión se realiza medición de satisfacción del usuario, así como auditorías internas, las cuales permiten identificar y establecer planes de mejora para el proceso.

Adicionalmente, de manera periódica el equipo de líderes responsables de estrategias y demás talento humano de las áreas, realiza el comité primario donde se hace

seguimiento a los procesos, socialización de estrategias y acciones de mejora alrededor de los servicios, que se soportan en las actas de reunión que reposan en la VRSBU.

La información, se encuentra disponible en la página web de la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario. Desde el Blog del observatorio social, se publican servicios y procesos de acceso a canales informativos estadísticos para la comunidad universitaria. Desde la estrategia de Adaptación a la Vida Universitaria, la cual se realiza con estudiantes nuevos que ingresan por semestre, se dan a conocer los servicios de la Vicerrectoría y los medios por cuales pueden acceder a los apoyos, acompañamiento y oferta en general.

En la VRSYBU, se encuentran los procedimientos para la PROMOCIÓN DE LA SALUD INTEGRAL, con el programa de Promoción de la Salud y los subprogramas de:

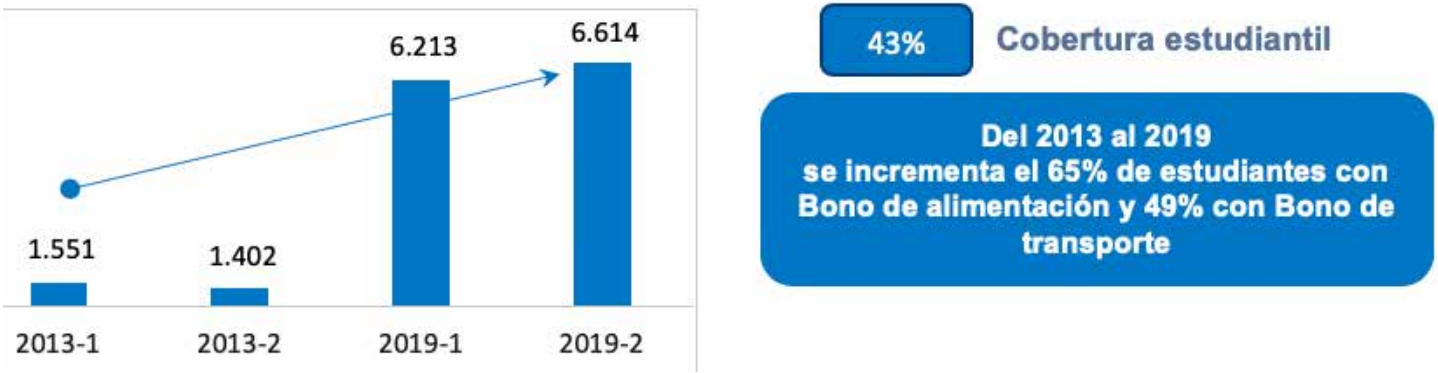
- Administración del Programa Salud Sexual y Reproductiva.
- Administración de la estrategia institucional de abordaje del consumo de psicoactivos.
- Administración del Programa Club de la Salud.
- Administración del Programa Gestión del Riesgo Estudiantil.
- Administración del Programa Promoción de Salud Oral.
- Administración del Programa Promoción de la Salud Mental.
- Participación en redes e instancias promotoras de salud.

De igual forma, se tiene definido el programa de DETECCIÓN E INTERVENCIÓN TEMPRANA EN PROBLEMÁTICAS DE SALUD, con los procesos de:

- Evaluación del riesgo en salud de la comunidad universitaria.
- Administración de la póliza colectiva de accidentes estudiantiles y de riesgo biológico.
- Atención programada.
- Atención del primer auxilio por emergencia o urgencia.
- Remisión de urgencias de salud.

Desde el área de Formación Integral, se realiza reuniones de equipo para la revisión periódica de los resultados de aprendizaje obtenidos y las mejoras a tener en cuenta para períodos futuros. Adicional a ello, se trabaja en la propuesta de créditos integrales, para generar espacios de reflexión y acción que fortalezcan la educación para la libertad, la autonomía y el desarrollo pleno del ser humano como persona, profesional y miembro del colectivo social.

Gráfica 96. Estudiantes con apoyos socioeconómicos.



Fuente: Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario.

Se destaca que para el 2019 alrededor de 19.941 personas recibieron apoyos socioeconómicos, y se dio la ampliación del tiempo de asignación de apoyos hasta 3 años. La evolución de los programas de apoyo permite evidenciar que se pas**ó** de 8 programas de apoyos socioeconómicos en el 2013, a 12 en el 2019.

Desde la línea de Gestión Estratégica, se adelanta el fortalecimiento de la responsabilidad social y el bienestar, con acercamiento, gestión y trabajo entre la Universidad, la empresa y el Estado, para un uso adecuado de los recursos con lineamientos institucionales.

Se destaca para el 2019 la gestión de seis (6) veces más el presupuesto asignado, de igual manera se mantiene un promedio de 32 alianzas por año en los últimos tres años.

Gráfica 97. Gestión de Recursos de la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario.

Fuente: Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario.

Dentro de Gestión Social, se encuentra el Servicio Social Universitario como un proceso donde el estudiante realiza el ejercicio de corresponsabilidad, a través de la práctica integral, pertinente y comprometida del estudiante vinculado a algún proyecto social, generando aprendizajes en su formación profesional.

Para el observatorio social se tiene que, en el 2013, se desarrollaron cinco productos como proyectos sociales y de funcionamiento de los procesos de bienestar. En el 2019 se desarrollan 28 productos, más 3 de gran impacto en la toma de decisiones institucionales.

Se destaca en el último año (2019) la medición de calidad de vida en contextos universitarios de los estudiantes de la Universidad tecnológica de Pereira, igualmente la evaluación de impacto del Programa de Acompañamiento Integral - PAI, el análisis del desempeño y deserción de los estudiantes con apoyos socioeconómicos y el acompañamiento en los procesos de la Vicerrectoría para la identificación de datos y el cumplimiento de metas del Plan de Desarrollo Institucional.

Se tiene un incremento del 48% de la comunidad universitaria involucrada en proyectos de servicio social, pasando de 2.046 estudiantes en el 2013, con tres

líneas de gestión: ambiental, de infancia y adolescencia y cultura ciudadana, a 3.948 en el 2019, con ocho líneas: Principios, valores y símbolos UTP, Introducción a la cultura ciudadana, Ciudadanía y democracia, Diplomado, Gestión ambiental, Cabildo indígena, Apoyo administrativo y Jóvenes para jóvenes.

En la semana de Pruebas y Adaptación a la Vida Universitaria, se realiza la prueba SAT (Sistema de Alertas Tempranas), las pruebas PAI y ASSIST, las cuales arrojan resultados diagnósticos con alertas altas, medias y bajas; en temas específicos, como socioeconómicos y biopsicosociales, que nos permiten iniciar procesos de acompañamiento.

El programa de Acompañamiento Integral - PAI: busca la atención y orientación de estudiantes que requieren un acompañamiento en las líneas, bio-psico-social, socioeconómica, normativa o académica; que permitan el desarrollo de competencias logrando el egreso exitoso de los estudiantes durante el tiempo establecido en el plan de estudios.

Desde el PAI también se realiza una Entrevista Inicial a los jóvenes que ingresan por primera vez a estudiar en la Universidad, donde se diagnostica su condición inicial y el acompañamiento que requiere hasta hacerle remisión a la línea o líneas de acompañamiento específico. Estos procesos permiten elaborar un informe diagnóstico de cada Facultad por programa académico, el cual es presentado a Decano y Directores de Programa. Igualmente, en cada Facultad se tienen espacios destinados para los profesionales en psicología, al cual los estudiantes acceden realizando las respectivas solicitudes de citas al PAI.

Gráfica 98. Evolución de los Estudiantes atendidos por el PAI.

Fuente: Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario.

Se destaca que el PAI es eficaz en el cumplimiento de su objetivo principal de reducir la deserción de la Universidad en un 2%. aproximadamente.

H. Estrategias orientadas a la inclusión de la población vulnerable y con discapacidad

Desde la Universidad Tecnológica de Pereira, se cuenta con acciones que fortalecen y promueven los derechos de la población vulnerable, así como el ingreso, la permanencia y el egreso exitoso a través de cupos para el ingreso de estudiantes con Régimen Especial (minorías étnicas, desplazados, reinsertados), entrega de apoyos socioeconómicos, acompañamiento integral, formación dentro de las áreas de Desarrollo Humano, Proyecto PAI y Trabajo Social.

Igualmente, se brinda acompañamiento a poblaciones de especial protección constitucional víctimas de conflicto armado, población en situación de discapacidad, minorías étnicas y excombatientes, señalando que el 96% de la población diferencial es beneficiario de apoyos socioeconómicos.

Tabla 66. Población diferencial beneficiaria de apoyos socioeconómicos.

Tipo de población	Nro. de estudiantes	% matrícula 2019-2
Minorías Étnicas	1272	8,26%
Discapacidad	38	0,25%
Desplazados	474	3,08%
Reinsertados	3	0,02%
Deportistas alto rendimiento	69	0,45%

Fuente: Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario.

Se realiza evaluación semestral de "Satisfacción y percepción de inclusión de la población en situación de discapacidad", así mismo, se lleva a cabo la formulación de políticas y procesos de acompañamiento a grupos poblaciones focales. Cabe resaltar la política de Inclusión Social, que se encuentra en proceso de construcción teniendo en cuenta los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional, con el objetivo de dar cumplimiento y cobertura a todos los derechos de la población que está inmersa dentro de la comunidad.

Desde los procesos de acompañamiento a los estudiantes en situación de discapacidad, se cuenta con intérpretes que asisten a los estudiantes en situación auditiva, así como de monitores-tutores para otro tipo de discapacidad.

Desde el Observatorio Social, se realizan estudios e investigaciones socioeconómicas y académicas en los que se incluye este tipo de población y además se responde solicitudes de información ante entidades que consulten sobre dichos aspectos.

Adicional a ello, se cuenta con un indicador que permite medir el porcentaje de la población vulnerable apoyada, el cual, para el 2019, da cumplimiento a la meta propuesta, este indicador corresponde a los solicitantes identificados con vulnerabilidad socioeconómica que fueron apoyados.

Desde la parte de formación dirigida a la comunidad universitaria, se tiene el curso de lengua de señas colombianas y procesos de sensibilización en discapacidad en los espacios de inducción para docentes y administrativos de la UTP.
Durante el 2019, se aplicó la encuesta de satisfacción y percepción de inclusión de la población en situación de discapacidad a un total de 72 estudiantes y se ha obtenido un valor de 86%, los aspectos indagados fueron el proceso académico, social y cultura, que ha vivido dentro de la Universidad Tecnológica, acompañamiento académico, social y psicológico, que recibe dentro de la UTP, información por parte de la Universidad sobre los programas de apoyo que se le brinda a la comunidad en situación de discapacidad y la inclusión que la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario fomenta para estudiantes en situaciones de discapacidad en el ámbito universitario.

I. Programas y actividades tendientes a prevenir desastres y atender emergencias

La Universidad cuenta con un área de Seguridad y Salud en el trabajo - SST, adscrita a Gestión del Talento Humano de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera. Desde la Vicerrectoría de RSYBU, se cuenta con un profesional PAI para temas de emergencia psicológica, atención de enfermería, atención médica y acompañamiento de trabajadoras sociales.
Se participa en el comité de coordinadores de equipos operativos del comité de emergencia - EPAP y se cuenta con un equipo de primeros auxilios psicológicos, además del equipo médico institucional de emergencia – EAME, que se encuentra enmarcado en el Sistema Institucional de Emergencias.

A nivel institucional, se tiene un servicio de atención médica denominado Área Protegida, que cubre cualquier urgencia en el campus en caso de ser requerido, se accede al servicio mediante la extensión 7411 con monitoreo, a través del vigilante más cercano o de la brigada de emergencias, y se tiene un programa de Atención de desastres con GAGAS.

J. Existencia de mecanismos para la resolución armónica de conflictos en la comunidad institucional

Bienestar Institucional propende y realiza esfuerzos donde involucra a la comunidad universitaria, de manera que se hace participe en el Comité de Convivencia, el cual tiene como funciones, además de conocer en primera instancia las quejas, el definir, prevenir y corregir el clima laboral hostil cuando este se presente, tratar de alcanzar un acuerdo y una conciliación entre las partes involucradas, de no lograrse el proceso continuará en otra instancia siguiendo el conducto regular establecido, como lo son Procuraduría, Control Interno Disciplinario, Fiscalía u otros.

Igualmente, la Mesa de Derechos Humanos es un espacio para el diálogo, mediación e intercambio de experiencias, cuyo objetivo principal es fomentar el respeto irrestricto de los Derechos Humanos en la Universidad. Además, se cuenta con los procesos del Programa PAI, los cuales tienen una ruta de remisión ante casos donde se vulneren los derechos de los estudiantes: Secretaría Técnica, Vicerrectoría de Responsabilidad y Bienestar Universitario y Servicio Social. Desde la Mesa de Derechos Humanos se proporciona acompañamiento a los estudiantes participantes en manifestaciones con el fin de disminuir los riesgos de vulnerabilidad de sus derechos.

La Cátedra de la Paz tiene como fin "garantizar la creación y el fortalecimiento de una cultura de paz en Colombia" (Artículo 1.**º, Ley 1732 de 1 de septiembre de 2014), para lo cual es necesaria la construcción de la paz en el país a través de la vía democrática, política y**, por tanto, negociada. Generar, entonces, escenarios de discusión académica y política al interior de la Universidad, potencia a mediano y a largo plazo la conformación de posturas críticas frente a los conflictos y proporciona herramientas propias para la negociación política, así como la comprensión de las condiciones que llevarían a la terminación del conflicto armado en Colombia. Desarrollado desde el Departamento de Humanidades. Igualmente, se apoya el Diplomado de Paz, desde la Escuela de Liderazgo con SUEJE.

Desde el área de Servicio Social, se cuenta con la línea de formación política y democrática, que busca formar ciudadanos responsables, conocedores de sus deberes

y derechos, y conscientes de la importancia de la participación ciudadana.

Desde la VRSBU se está trabajando articuladamente con los diferentes estamentos y dependencias en la formulación de una política integral de Bienestar Institucional, para la construcción de esta política desde el año 2018 se ha venido trabajando en el documento "Bienestar del Siglo XXI", el cual es un insumo que ha permitido recopilar los sentires y las expectativas de miembros de la comunidad universitaria frente a la concepción del Bienestar Institucional.

También se ha trabajado en la política de inclusión y discapacidad, que tiene como uno de sus objetivos garantizar las condiciones para el ingreso, permanencia y egreso exitoso de la comunidad, con énfasis en las personas en situación de discapacidad, de igual manera orientando planes de inclusión educativa y social.

Ilustración 60. Mesas de participación

Fuente: Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario.

Juicio de cumplimiento de la característica:

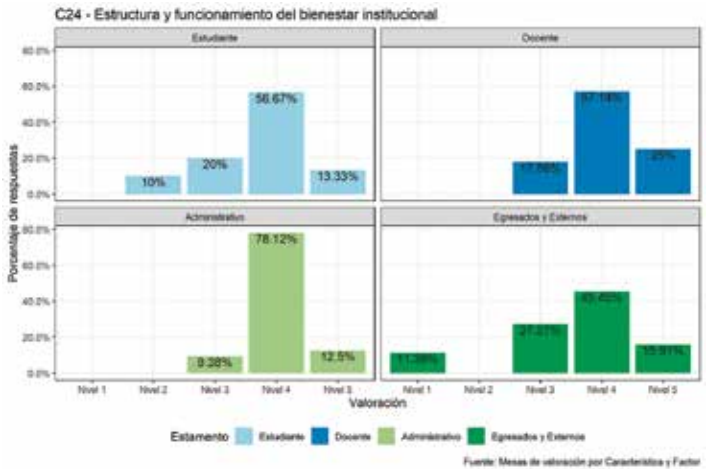
El Bienestar Universitario en la Universidad, como factor de equidad, ofrece servicios de alta calidad y cobertura a la comunidad universitaria, orientados a su formación integral, enmarcado en el reconocimiento de la diversidad cultural y social bajo los principios de corresponsabilidad, respeto, pertinencia y oportunidad. Las acciones de Bienestar Universitario fomentan en alto grado el mejoramiento continuo de la calidad de vida, el desarrollo de la sana convivencia de sus docentes, empleados y estudiantes. Para esto se concentra en generar, mantener y consolidar un entorno universitario incluyente, académico e investigativo, donde todos los estamentos gozan de mayor participación en la vida universitaria, favoreciendo el desarrollo de la identidad y el sentido de pertenencia institucional.

El sistema de Bienestar Universitario cuenta con diferentes componentes de los cuales se desprenden programas y servicios que apuntan altamente al desarrollo humano, a la formación integral, la construcción de comunidad y el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad universitaria, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.

El sistema de Bienestar Universitario cuenta con buenos recursos físicos, financieros y talento humano interdisciplinario y de apoyo para atender los componentes y sus programas. Las actividades de bienestar que se ofrecen desde las diferentes dependencias se desarrollan siempre de manera coordinada de forma que se logre una mayor cobertura y aprovechamiento de los recursos.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades altamente coherentes para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial de todos los miembros de la comunidad académica. Para la Universidad es importante la protección de la vida y salud de sus integrantes, por lo que fomenta en alto grado la adopción y mantenimiento de actitudes de autocuidado, solidaridad y participación de todo su personal, mediante múltiples actividades de previsión y control de las emergencias, a través de la elaboración y puesta en marcha del Plan de Emergencias.

Gráfica 99. Resultados Característica 24.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado

5.10 Factor 10. Organización, Gestión y Administración

La organización, administración y gestión de la institución están orientadas en buen grado al servicio de las necesidades de la docencia, de la investigación y de la extensión o proyección social definidas por esta, según su naturaleza. Así mismo, la institución desarrolla políticas de estímulo, promoción y cualificación de sus funcionarios altamente pertinentes.

De igual forma, mantiene procesos y mecanismos de comunicación muy eficientes, actualizados, con alta cobertura y transparencia que promuevan y garanticen el derecho de acceso a la información. Sus sistemas de registro, consulta y archivo de información se desarrollan con alto nivel de sistematicidad. La institución cuenta con amplio liderazgo legítimo en la gestión, cuyas orientaciones están claramente definidas, son conocidas por los distintos estamentos y contribuyen efectivamente a la estabilidad administrativa y a la continuidad de sus políticas.

El alto compromiso de la Universidad con la calidad, implica una cultura de la selección de los directivos basada en el cumplimiento de los requisitos y el reconocimiento de méritos académicos y administrativos, lo que asegura la coherencia en el desarrollo de los procesos y la toma de decisiones con la Misión y el Proyecto Institucional.

Gráfica 100. Resultados Factor 10.

Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento del factor:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado

Fortalezas y oportunidades de mejora del Factor 10

La Universidad cuenta con una organización que facilita el desarrollo de todas las actividades misionales, con un personal comprometido con el avance de las capacidades, promoviendo su formación y sus habilidades. Sin embargo, se requiere diseñar e implementar estrategias orientadas al desarrollo humano y organizacional, propendiendo por una gestión institucional moderna y flexible, a través de un enfoque basado en el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores, y en una efectiva gestión del conocimiento que soporte la toma de decisiones.

La institución tiene unos sistemas de comunicación robustos que utiliza para informar, movilizar y generar una relación armónica que facilita los procesos.

Además, reconoce los méritos académicos y administrativos de los funcionarios que la conforman, no obstante, es necesario fortalecer la cultura de la legalidad, la transparencia, el gobierno corporativo y promover la participación ciudadana como ejes transversales del desarrollo institucional.

5.10.1 Característica 25. Administración y gestión

A. Aplicación de políticas administrativas al desarrollo de la docencia, la investigación y la extensión o proyección social

La Universidad Tecnológica de Pereira, creada por la Ley 41 de 1958, es un ente universitario autónomo del orden nacional, con régimen especial, con personería jurídica, autonomía administrativa, académica, financiera y patrimonio independiente, vinculado al Ministerio de Educación Nacional, cuyo objeto es la Educación Superior, la investigación y la extensión.

Cuenta con una estructura organizacional plana por procesos y de carácter flexible, conformada por dependencias de primer y segundo nivel jerárquico, que le permiten cumplir con su Misión, Visión y Objetivos Institucionales, los cuales se encuentran definidos en el Acuerdo Nro. 14 del 5 de junio de 2014.

En el primer nivel jerárquico se encuentran incluidos:

- Consejo Superior.
- Consejo Académico.
- Rectoría.
- Vicerrectoría Académica.
- Vicerrectoría Administrativa y Financiera.
- Vicerrectoría de Investigaciones, Innovación y Extensión.
- Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario.
- Facultades.

Y en el segundo nivel jerárquico se encuentran incluidas:

- Las dependencias del área académica.
- Las dependencias del área administrativa.
- Las dependencias de carácter asesor y de control.

Como lo establece el Estatuto General[97], aprobado mediante el Acuerdo Nro. 14 del 12 de octubre de 1999[98], el cual consagra las funciones de los Órganos de Gobierno, al Consejo Superior, como máxima Autoridad de Gobierno y Dirección, le corresponde la determinación de las políticas, objetivos y orientaciones generales de la institución, cuyo alcance es determinante en el desarrollo de las funciones misionales de Docencia, Investigación y Extensión.

B. Existencia de mecanismos que permitan conocer y satisfacer las necesidades académicas y administrativas de las distintas unidades en la institución

Para conocer y satisfacer las necesidades académicas y administrativas de las distintas unidades organizacionales, la Universidad implementa diferentes estrategias, entre las que se cuentan:

97 Enlace Estatuto General: https://www.utp.edu.co/secretaria/25/estatuto-general

98 Enlace Acuerdo del Consejo Superior No 14 de 2014: https://www.utp.edu.co/secretaria/

- El presupuesto institucional: el cual constituye una herramienta de gestión y administración que soporta el funcionamiento de la Universidad y permite asegurar el cumplimiento de los planes y programas formulados, a través de la asignación de recursos y la planeación de los gastos a realizar en cada vigencia. Para su elaboración y aprobación se ha validado un procedimiento que garantiza la participación de la comunidad académica y administrativa y, a su vez, el cumplimiento de los requisitos normativos, tanto internos como externos que regulan este proceso.

Este ejercicio permite a todos los participantes identificar los recursos que necesitan para el cumplimiento de los objetivos de cada una de las dependencias académicas y administrativas de las que son responsables; permitiendo validar la disponibilidad de éstos para establecer los planes de acción, realizar seguimiento a la ejecución de los mismos y de los recursos asignados para ello. Cada vigencia, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera realiza varias jornadas de capacitación y socialización con el objeto de dar a conocer los principios presupuestales, los criterios a tener en cuenta en este ejercicio y aclarar las diferentes inquietudes que se presentan.

Una vez recepcionadas las necesidades de presupuesto de las dependencias, el equipo de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, que acompaña este proceso y que incluye colaboradores de sus dependencias adscritas, se reúne nuevamente con las directivas de las Facultades para revisar las mismas, resolver inquietudes y buscar soluciones conjuntas a situaciones administrativas que se puedan presentar. Estas reuniones han dado origen a estrategias, tanto financieras como administrativas, para atender temas puntuales de las dependencias académicas, como lo son la Convocatoria PARCE y el plan de reposición de equipos de cómputo de la academia.

C. Estructura organizacional y criterios de definición de funciones y de asignación de responsabilidades, acordes con la naturaleza, tamaño y complejidad de la Institución

En el marco del Proyecto de Modernización y Desarrollo Organizacional, liderado desde la Vicerrectoría Administrativa y Financiera adscrito en el Plan de Desarrollo Institucional, se tiene establecida la fase de Análisis de Empleos, cuyo propósito es determinar el

personal requerido en las dependencias, dando claridad en los roles y funciones para el desarrollo de las actividades, acorde con las necesidades institucionales. Para lograrlo, actualmente se adelanta un estudio técnico compuesto de varios pasos metodológicos establecidos, a fin de obtener resultados objetivos, ajustados a la realidad y necesidades de la Universidad.

Ilustración 61. Nivel de implementación del proyecto de modernización.

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

Atención de otras necesidades de carácter institucional: la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, a través de los procedimientos 131-AE-12 - Lineamientos para el funcionamiento administrativo institucional y 131-CA-05 - Normalización y reglamentación de aspectos administrativos y financieros, acompaña a todas las dependencias académicas y administrativas en la regulación de aspectos administrativos y financieros que impactan la gestión institucional.

Y, a través del procedimiento 131-CA-12 - Evaluación y aprobación de proyectos, se analiza la viabilidad de proyectos de carácter instruccional tales como la viabilidad y apertura de nuevos programas académicos, las inversiones en adquisición de predios, alquileres o cesiones de espacios, entre otras iniciativas de carácter institucional, en las cuales la Vicerrectoría, en el marco de sus funciones, brinda información para la toma de decisiones por parte del Rector y del Consejo Superior Universitario.

La Universidad Tecnológica de Pereira se organiza mediante una estructura plana por procesos y de carácter flexible, conformada por un conjunto de dependencias y unidades organizacionales soportadas en los procesos establecidos por la entidad e interrelacionados entre sí, a través de instancias de coordinación y canales de comunicación, con el fin de cumplir con su Misión, Visión y Objetivos Institucionales. Esta estructura se encuentra aprobada por el Consejo Superior Universitario, mediante el Acuerdo Nro. 14 del 5 de junio de 2014, que permitió realizar una reforma integral a la estructura organizacional, en atención a que la última reforma de carácter integral se llevó a cabo en el año 1984, presentándose desde entonces reformas parciales de carácter específico, orientadas a crear dependencias requeridas en circunstancias puntuales o determinadas por la ley.

En esta estructura organizacional actual, se relacionan dependencias de primer y segundo nivel, así como los procesos internos en los que se apoyan para contribuir al cumplimiento de los Objetivos Institucionales.

Adicionalmente, la Universidad cuenta con Programas o Proyectos Institucionales, los cuales coexisten con la estructura que se establece en el Acuerdo en mención, adscritos a una Vicerrectoría y/o Facultad, dependiendo

de sus actividades. Sus procedimientos se mantienen identificados, registrados, documentados y actualizados en el Sistema de Gestión de la Calidad de la institución; y estarán vigentes mientras generen recursos para su funcionamiento.

En el marco del Proyecto de Modernización y Desarrollo Organizacional que se encuentra definido en el Plan de Desarrollo Institucional - PDI 2009-2019, se realizó la construcción de los objetivos y funciones de las unidades organizacionales definidas en el Acuerdo mencionado, a través de un ejercicio participativo con cada uno de los equipos de trabajo, las cuales se encuentran actualmente en validación, para ser adoptadas por medio de acto administrativo, como reglamentación del Acuerdo Nro. 14 de 2014 referenciado inicialmente. Con ello se logrará tener mayor claridad del alcance y responsabilidad de cada una de las dependencias, facilitando la articulación y atención de las necesidades de la docencia, de la investigación y de la extensión o proyección social.

Por otra parte, comprometida con el desarrollo de cada una de las funciones misionales, la Universidad Tecnológica de Pereira tiene una cobertura cercana a las 20.000 personas y, para tal fin, cuenta con personal administrativo vinculado mediante las siguientes modalidades de contratación: Funcionarios de Planta, Transitorios y Ocasional de Proyectos. Al finalizar semestre 2019-II, se contaba con un total de 394 administrativos, los administrativos de planta representan el 31,21% (123) del total, los transitorios el 46,71% (184) y los contratados como transitorios ocasionales el 22,08% (87).

Como lo establece el Estatuto General, artículo 17, numeral 25, entre las funciones del Consejo Superior Universitario (CSU) está el expedir el manual de funciones y requisitos generales de los cargos, así como los procedimientos administrativos para garantizar el funcionamiento adecuado de la Institución. Y, teniendo en cuenta que el CSU puede delegar en los diferentes niveles de dirección universitaria algunas de sus funciones con miras a cumplir los fines de las Universidad (de acuerdo con las leyes vigentes), a través del Acuerdo 30 del 3 de agosto de 2016[99], le fue concedida al Rector la facultad para adoptar, adicionar, modificar o ajustar

99 Ver: https://www.utp.edu.co/secretaria/informacion-general/3611/acuerdo-no-30-por-medio-del-cual-se-delega-una-funcin

los manuales específicos de funciones y competencias laborales que sean necesarios para el funcionamiento de la institución, mediante acto administrativo que lo oficialice, previa validación de los mismos de acuerdo a la metodología establecida y en concordancia con la normatividad vigente.
En atención a estas directrices y en cumplimiento a una de las fases establecidas en el Proyecto de Modernización y Desarrollo Organizacional definido en el Plan de Desarrollo Institucional - PDI, la institución inició el proceso de actualización del manual específico de funciones y competencias laborales, teniendo como propósito que las funciones y perfil de los diferentes empleos definidos en la planta administrativa y vinculaciones transitorias, estén acordes al nivel jerárquico y grado salarial de cada uno de ellos, manteniendo la concordancia con la planta global y con las funciones definidas para cada una de las dependencias que conforman la estructura organizacional de la Universidad.

Para tal efecto, se siguen los lineamientos establecidos para la elaboración, modificación o actualización del manual específico de funciones y competencias laborales de la Universidad, contenidos en la Resolución de Rectoría Nro. 4337 del 17 de julio de 2017[100].

La actualización del manual específico de funciones y competencias laborales, se está realizando conforme a lo establecido en el Decreto 1785 de 2014, compendiado en el Decreto Único Nacional 1083 de 2015, cuyo ámbito de aplicación incluye a los Entes Universitarios Autónomos, donde se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional. Este ejercicio se ha venido construyendo de manera participativa en cada una de las dependencias y aplicando herramientas técnicas que permitan obtener resultados objetivos y ajustados a las necesidades del servicio y de la Institución.

Al cierre de la vigencia 2019 se han actualizado 90 descripciones del manual específico de funciones y competencias laborales para cargos de planta y trabajadores oficiales, impactando a 192 funcionarios. Así como, 71 descripciones de responsabilidades y requisitos

100 Ver: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/administrativa/gestion-talento-humano/manuales-de-funciones.html

para 143 vinculaciones transitorias administrativas[101].

D. Coherencia de la estructura y función de la administración con la naturaleza y complejidad de sus procesos académicos

La Universidad Tecnológica de Pereira, como institución formadora, cuenta con una estructura organizacional orientada al cumplimiento de sus propósitos misionales de docencia, investigación y extensión; es por esto que, en el Acuerdo Nro. 14 de 2014, por medio del cual se realizó la reforma integral a la estructura organizacional, que se encuentra definida bajo un esquema de estructura por procesos que soporta el funcionamiento tanto de las dependencias de primer y segundo nivel, así como las Facultades que se encargan de administrar procesos académicos que permitan formar profesionales íntegros con responsabilidad social y altamente competentes, que impacten a la sociedad del conocimiento, en articulación con las diferentes Vicerrectorías y dependencias administrativas.

La estructura organizacional actual establece que en cada Facultad coexistirán simultáneamente programas académicos de pregrado y posgrado, departamentos de servicios académicos, grupos de investigación, laboratorios, talleres, servicios de extensión y procesos administrativos; que son comunes a todas ellas.

101 Información que puede ser consultada a través de la página web de Gestión del Talento Humano, en el siguiente link: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/administrativa/gestion-talento-humano/manuales-de-funciones.html

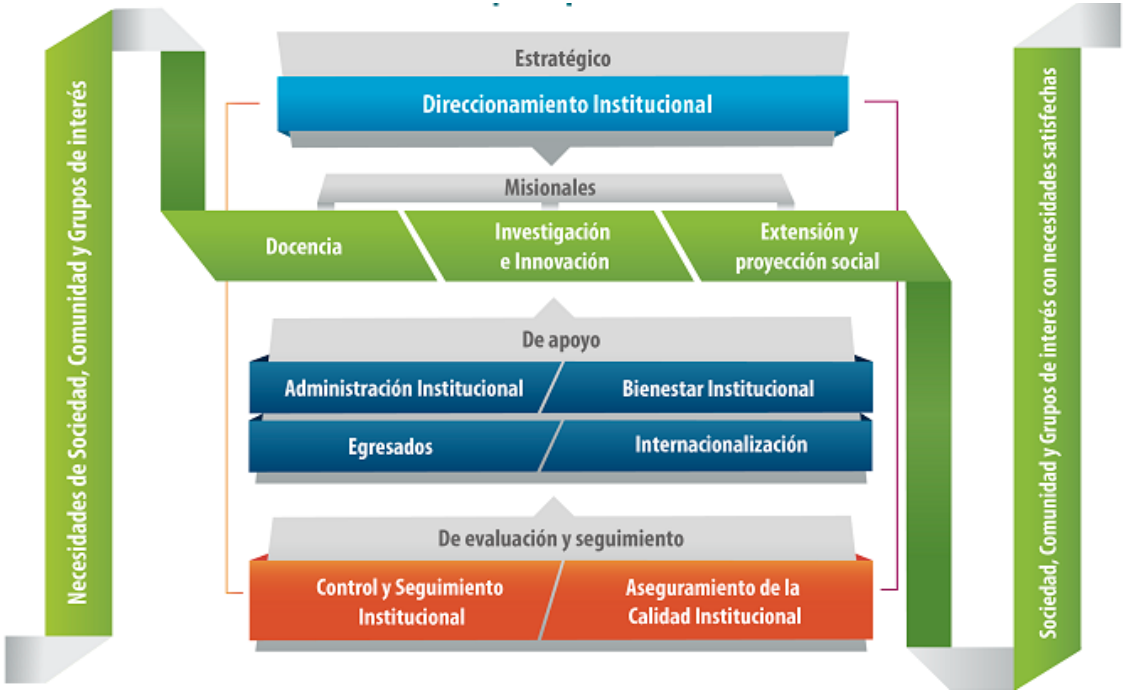
Ilustración 62. Organigrama por procesos UTP.

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

Por otro lado, los procesos establecidos en la Universidad Tecnológica de Pereira para el Sistema Integral de Gestión, representan gráficamente los diferentes servicios que se prestan en el cumplimiento de la Misión institucional, mediante el Mapa de Procesos, donde cada una de ellas cuentan con caracterizaciones, objetivo y dependencias asociadas[102].

102 Esta información puede ser consultada en el siguiente enlace: http://www.utp.edu.co/gestioncalidad/sin-categoria/167/mapa-de-procesos.

Ilustración 63. Mapa de procesos UTP.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

E. Aplicación de políticas de estímulos y promoción del personal Administrativo

La Universidad cuenta con el Acuerdo 13 de 2019 del Consejo Superior, por el cual se adopta el Plan de Bienestar Social Laboral y se dictan otras disposiciones, el cual está orientado a contribuir al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, frente a un trabajo eficiente y eficaz por parte de los colaboradores de la institución y cuyo objetivo es facilitar las condiciones que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida laboral y el bienestar de los colaboradores, en las dimensiones física, espiritual, social, intelectual y emocional; generando espacios de formación, reconocimiento, esparcimiento e integración familiar a través de programas que fomenten el desarrollo integral y propendan por mejorar el clima organizacional y aumentar los niveles de satisfacción. Dentro del Plan de Bienestar Social Laboral , el alcance de los programas estará delimitado de acuerdo con las actividades que se realicen en la Universidad y acorde a la normatividad aplicable para cada uno.

Por otra parte, y con respecto a la promoción del personal administrativo, el Estatuto de Carrera Administrativa , establece en los artículos 18, 19 y 20 lo siguiente:

ARTÍCULO 18º. Objetivo: El proceso de selección tiene por objetivo garantizar el ingreso del personal idóneo a la Administración de la Universidad, con base en los principios de la carrera en la institución y que mediante concurso por mérito permita la participación en igualdad de condiciones de quienes demuestren poseer los requisitos, para desempeñar los empleos.

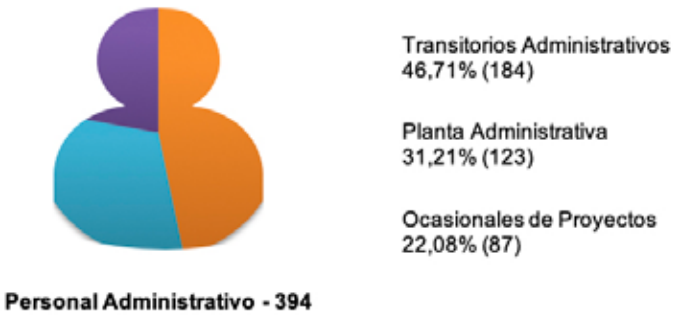
ARTÍCULO 19º: Los concursos en la Universidad Tecnológica de Pereira son:
- De Ascenso: en los cuales podrán participar los empleados de carrera de la Universidad siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos en los manuales de funciones y competencias, y
- Abiertos: en los cuales podrán participar todas las personas que demuestren poseer los requisitos exigidos en los manuales de funciones y competencias.

Parágrafo: Cuando exista la necesidad de convocar a concurso para la provisión de un empleo este será de ascenso si existen por lo menos 4 funcionarios que puedan y deseen participar en él, en caso contrario el concurso será abierto.

ARTÍCULO 20º: El empleado que haya desempeñado un cargo de carrera en calidad de provisional, podrá participar en el concurso del respectivo empleo, siempre y cuando cumpla los requisitos que exige el mismo.

El número de colaboradores Administrativos de la UTP, corresponde a 394 personas, de las cuales el 46,7% son transitorios administrativos, el 31,21% son de planta administrativa y el 22% son ocasionales de proyecto:

Ilustración 64. Distribución personal administrativo.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

F. Programas de capacitación que redunden en la cualificación del desempeño de sus funcionarios

En la UTP se tiene establecido un plan de capacitación con el fin de mejorar los procesos organizacionales, como resultado de la evaluación por competencias, con el propósito de generar actitudes favorables hacia la labor del funcionario en su trabajo, que incidan en la imagen corporativa de la Universidad, en mejora del clima organizacional y en la atención a los usuarios.

Con el fin de atender las necesidades de capacitación de los colaboradores administrativos, existen los siguientes tipos de formación: Formación Académica, Formación Institucional y Formación Posgraduada.

Las capacitaciones aprobadas por el Comité de Capacitación se realizan a través de cursos como seminarios, simposios, talleres y conferencias, lo anterior teniendo en cuenta las necesidades de capacitación de las dependencias, todas direccionadas a la actualización de los conocimientos para ser aplicados en el desarrollo de las funciones, responsabilidades y competencias de acuerdo al modelo de Gestión del Talento Humano

adoptado para el personal administrativo, asignadas al cargo actual o requeridas en el área de trabajo o de desempeño.

Desde el Comité de Capacitación, se realizan varias convocatorias para diferentes formaciones institucionales, con el fin de que los funcionarios puedan actualizar y fortalecer las competencias humanas y laborales, de acuerdo con las necesidades sociales y culturales del medio[103].

De igual forma, desde Gestión del Talento Humano se realizan diferentes actividades conducentes a la administración y gestión del talento humano de la institución, como el proceso de inducción, reinducción, entrenamiento, formación y desarrollo y evaluación de competencias; de manera que se cuente con el personal competente y comprometido que contribuya al cumplimiento de los objetivos establecidos, la sostenibilidad, el fortalecimiento del clima laboral y la mejor prestación de los servicios de la Universidad.

103 En el siguiente enlace se encuentra lo relacionado con capacitación Administrativa: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/administrativa/capacitacionadministrativa.html.

Ilustración 65. Ejes del Plan de Bienestar Social Laboral.

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

Desde el plan de formación y desarrollo de las competencias, se busca la cualificación del personal en cuanto a una estrategia de largo aliento en el tiempo, el cual ha trascendido en su concepción a fin de poder acompañar el desarrollo del ser, crecimiento y desarrollo integral de las personas, a partir de crear y fortalecer competencias del ser, del saber y saber

hacer, que garanticen la prestación de servicios de alta calidad, cumpliendo con las expectativas de los usuarios y cuyo propósito es intervenir para el mejoramiento del clima laboral, la intervención del riesgo psicosocial y la transformación cultural, a través de los valores definidos en el Código de Integridad.

Así mismo, desde los procesos de inducción, reinducción y entrenamiento, se busca una mejor adaptación del colaborador a su rol desde el conocimiento de la institución, sus funciones y el rol a desempeñar.

Por otro lado, desde la estrategia de ENTORNOS LABORALES SALUDABLES, se cuenta con un plan anual de capacitación en temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo, como cumplimiento del Decreto 1072 de 2015. Estos procesos de capacitación fortalecen las competencias laborales y representan mecanismos de control frente a la exposición de las diferentes condiciones de peligro presentes en los lugares de trabajo, con el propósito de disminuir la aparición de accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de salud de los colaboradores de la UTP. Los procesos de formación se realizan con metodologías virtuales, presenciales, cursos técnicos, escuelas de formación y diplomados que garantizan un conocimiento integral de los riesgos. Se presentan informes mensuales del avance del plan anual de formación frente al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y, de manera periódica, informes de rendición de cuentas ante la alta dirección. El indicador de capacitaciones es sujeto a verificación en los procesos de auditoría al SG-SST por parte de la Oficina de Calidad.

Como se ha señalado con anterioridad, y acorde a lo que se ha establecido en el PEI, la importancia de la formación integral de los profesores lleva a la Universidad Tecnológica de Pereira a comprometerse con la formulación y puesta en acción de una propuesta de desarrollo docente, que cubra la formación continua, avanzada y permanente.

- La formación continua, para la actualización disciplinar, pedagógica y didáctica en función del perfeccionamiento del desempeño profesional, que ayuda a cualificar la profesión docente y el mejoramiento continuo en las unidades

académicas y en la Universidad como institución formadora. Esta puede darse mediante seminarios, diplomados, cursos de corta duración, pasantías, estancias posdoctorales, entre otras. Aunque estas actividades no otorguen titulación, deben responder a necesidades priorizadas e identificadas en cada programa o facultad y a nivel institucional.

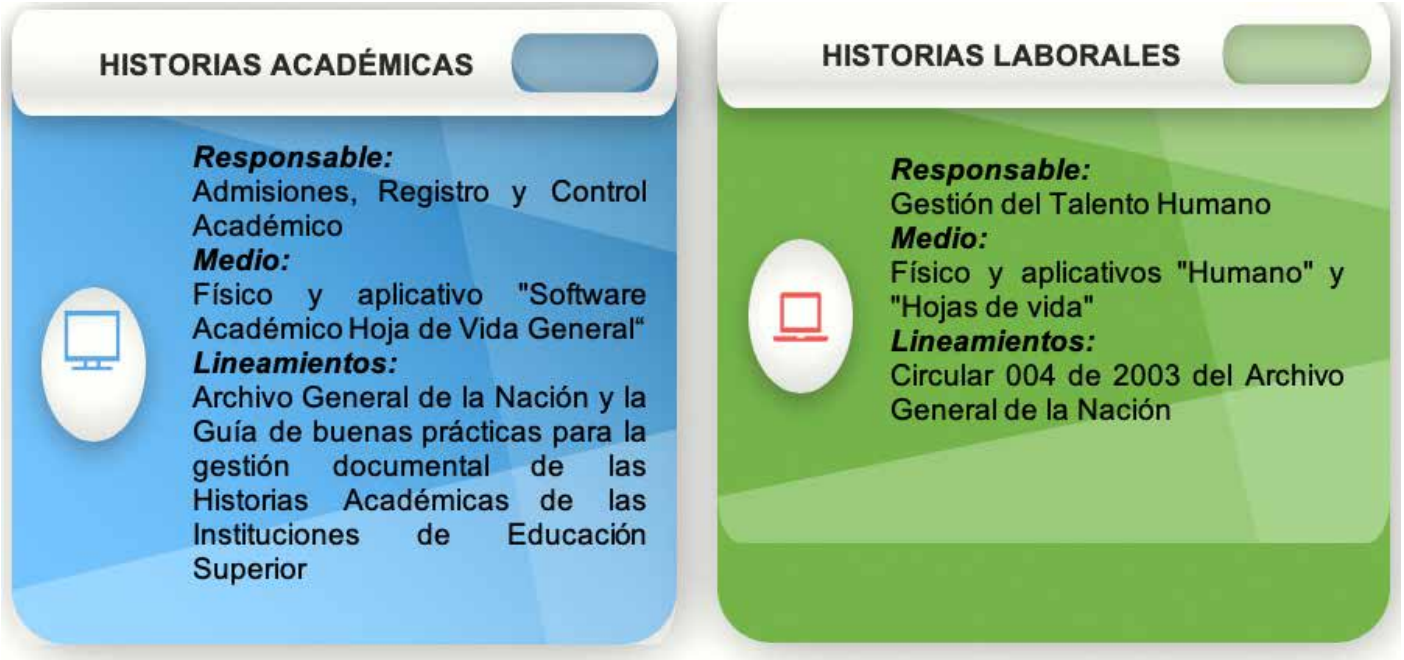
- La formación avanzada, orientada a consolidar un proceso sistemático de aprendizaje y producción científica de los profesores a través de especializaciones médicas, maestrías y doctorados, que les proporcione herramientas para avanzar en investigación, formación de estudiantes, innovación y proyección social. Estos procesos deben enriquecer y transformar la gestión educativa institucional para el cumplimiento de los propósitos misionales. A través del Acuerdo 03 del 20 de febrero de 2012, se adoptan las políticas para el Plan General de Desarrollo Docente, en el artículo tercero, se establece el presupuesto de capacitación docente.
- La formación permanente está encaminada a la revisión y actualización de conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes del profesorado, para promover la capacidad crítica, creativa, ética, estética, lúdica y expresiva en su desarrollo integral, que les permita enfrentar los retos de la Educación Superior actual y del futuro. Cubre una amplia gama de procesos y acciones (Pinya, 2008), como asesoramiento en problemas docentes específicos, en procesos de investigación educativa o en el mejoramiento de experiencias y prácticas educativas concretas; apoyos para la difusión y producción de materiales educativos o experiencias innovadoras; apoyos para la conformación de grupos, redes, comunidades de aprendizaje o de práctica, para la reflexión y debate de asuntos propios de las disciplinas o de los procesos pedagógicos, entre otros" (Proyecto Educativo Institucional, 2018, pp. 43-45).

G. Incorporación de sistemas de información y de gestión documental que permitan la regulación de los procesos documentales propios de la historia académica de los estudiantes e historia laboral y académica de los profesores, así como la memoria de la gestión administrativa

Admisiones, Registro y Control Académico sirve de apoyo a todos los estamentos de la Universidad Tecnológica de Pereira -Administrativo, Docente, Estudiantil y de los Egresados- y al público, en respuesta a las necesidades de información sobre admisiones, registro académico y documentación. Esta Unidad Organizacional permite a los usuarios obtener información oficial sobre los diferentes procesos que le atañen y garantiza la aplicación adecuada de las normas constitucionales, legales, estatutarias y reglamentarias en los asuntos de su competencia. Admisiones, Registro y Control, administra las Historias Académicas de los estudiantes en soporte físico y por intermedio del aplicativo "*Software* Académico Hoja de Vida General"; cumpliendo los lineamientos establecidos por el Archivo General de la Nación y la Guía de buenas prácticas para la gestión documental de las Historias Académicas de las Instituciones de Educación Superior, elaborada por el Comité de Archivos de Instituciones de Educación Superior - CNAIES. Debido a las características de esta información y sumado a la infraestructura física de esta Unidad Organizacional, todas las Historias Académicas se encuentran bajo su custodia.

Gestión del Talento Humano administra las Historias laborales del personal docente y administrativo, tanto en soporte papel como en dos aplicativos denominados "Humano" y "Hojas de vida", cumpliendo con los requisitos establecidos a través de la Circular 004 de 2003 del Archivo General de la Nación.

Ilustración 66. Historias laborales y académicas.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

La Secretaría General es la unidad organizacional encargada de asesorar académica y administrativamente a los órganos de gobierno de la Universidad y velar por la administración del patrimonio documental institucional, y es la responsable de la Gestión Documental, de acuerdo con las funciones asignadas conforme a la Ley 594 del año 2000. En el Archivo

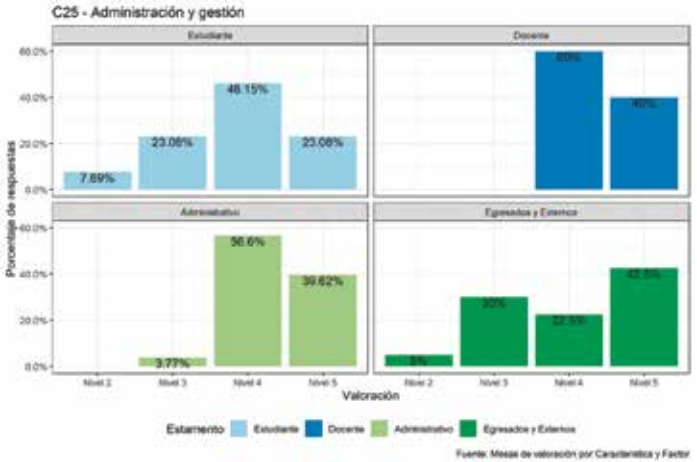
Central de la institución reposan Historias Laborales del personal desvinculado de la Universidad y que han sido recibidas a través de Transferencias Documentales, y organizadas cumpliendo con el Acuerdo 042 de 2002 del Archivo General de la Nación.

De acuerdo con estas funciones, la Secretaría General tiene clara su visión, como es la de ser partícipe de las gestiones y desarrollo que conlleven a la Acreditación Institucional, mediante eficacia y eficiencia de los procesos, la modernización y crecimiento de la Universidad, el respeto de los derechos fundamentales y la convivencia de los miembros de la comunidad universitaria; en procura de las determinaciones que nos lleven hacia estos objetivos, ratificándonos ante la comunidad científica y académica internacional como una Institución de Alta Calidad.

Juicio de cumplimiento de la característica:

La organización, administración y gestión de la institución están orientadas en alto grado al servicio de las necesidades de la docencia, de la investigación y de la extensión o proyección social definidas por esta, según su naturaleza. Así mismo, la institución desarrolla políticas altamente coherentes de estímulo, promoción y cualificación de sus funcionarios. Cada dependencia o área de la estructura organizacional tiene funciones y procesos bien definidos que, enmarcados en el Proyecto Institucional, apuntan en alto grado al logro de la Misión, al cumplimiento de las políticas, al desarrollo de las funciones, al aseguramiento de un ambiente de bienestar y al desarrollo del talento humano comprometido con cada una de las tareas de la institución .En cuanto a la existencia de políticas de estímulo, promoción y cualificación de sus funcionarios, como un indicador de una buena administración y gestión, se resalta que la institución cuenta con un amplio portafolio de servicios enfocados a mejorar la calidad de vida de los empleados. En la Universidad se cuenta en buen grado con un adecuado y efectivo sistema de gestión documental, que da inicio al ciclo vital de los documentos en cuanto a elaboración, aprobación distribución y consulta de la información.

Gráfica 101. Resultados Característica 25.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 5	Se cumple plenamente
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado

5.10.2 Característica 26. Procesos de comunicación

A. Existencia y utilización de sistemas de información integrados y mecanismos eficaces que faciliten la comunicación interna y externa de la institución

A partir del año 2017, se comienza a estructurar en la Universidad Tecnológica de Pereira el Sistema de Gestión de la Comunicación y Promoción Institucional, basado en estudios previos realizados en 2010, donde se implementó el modelo de los cuatro componentes de la comunicación de entidades públicas, antes mencionados. Con este sistema se busca articular todas las áreas involucradas en los procesos comunicativos institucionales bajo la línea de las directivas y con la coordinación de la Unidad Organización, Comunicación y Promoción Institucional adscrita a la Rectoría.

Adicionalmente, la Universidad cuenta con una Política Institucional de Comunicaciones, adoptada por el Consejo Superior Universitario en septiembre de 2014[104].

Se cuenta con un Sistema de Gestión de la Comunicación y Promoción Institucional, que se encuentra como proyecto transversal del Plan de Desarrollo Institucional, en el cual se abordan cuatro dimensiones de la comunicación: Informativa, Corporativa, Movilizadora y Organizacional. Aunque se han hecho esfuerzos de consolidar las diferentes estrategias comunicacionales, se deben seguir fortaleciendo las acciones para garantizar la sinergia de sus actividades e impactos. En procura de fortalecer los procesos y mecanismos de comunicación interna y externa, durante la vigencia 2020 se han venido identificando e implementando acciones de mejora.

Ilustración 67. Dimensiones de la Comunicación.

Fuente: Unidad Organización, Comunicación y Promoción Institucional

B. Existencia y efectividad de la página web institucional, debidamente actualizada para mantener informados a los usuarios sobre los temas de interés institucional y facilitar la comunicación académica y administrativa

Actualmente, la Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con un Portal Web con las siguientes características (a febrero 2020):

104 Puede ser consultada en el siguiente link: https://www.utp.edu.co/cms-utp/data/bin/UTP/web/uploads/media/comunicaciones/documentos/POLITICA-INSTITUCIONAL-DE-COMUNICACIONES.pdf

- 950 sitios administrables (sitios + herramientas web + blogs).
- 59.138 páginas internas.
- Más de 169.000 páginas indexadas en Google dominio UTP.
- Se tiene en promedio 7.449 visitas diarias al portal UTP.
- Manejo de redes sociales como un medio de comunicación institucional – seguidores: *Facebook* 53.637, *Twitter* 27.668 y *Youtube* 3.680.

C. Existencia de una página web institucional con información detallada y actualizada sobre los planes de estudio y sobre los profesores, incluyendo su formación y trayectoria

El Portal Web Institucional permite la consulta detallada y organizada de la información institucional de las facultades, los programas académicos y dependencias administrativas. En él se encuentran identificadas las principales variables de la información de cada programa académico, como lo es la Información General, Presentación del programa (ficha técnica), Plan de estudios, Personal docente, entre otros. Se tienen en promedio 7.449 visitas diarias al portal UTP.

Ilustración 68. Portal principal página Web UTP.

Fuente: Recursos Informáticos y Educativos – CRIE.

Por Facultad, se encuentra la información de los Programas Académicos de Pregrado y Posgrado, con sus diferentes niveles y ofertas de Especialización, Maestría y Doctorado.

Igualmente, el portal abarca información acerca de los servicios de Investigación, Innovación y Extensión Universitaria, Responsabilidad social y Bienestar Universitario, Noticias y eventos, entre otras.

D. Existencia de un sistema eficiente de consulta, registro y archivo de la información académica de los estudiantes y los profesores

En la actualidad, se cuenta con 182 desarrollos de *software* integrados, los cuales están en funcionamiento. De igual manera, a través del proyecto Sistemas de Información, incluido en el Plan de Desarrollo Institucional - PDI, se pretende que la Universidad Tecnológica de Pereira cuente con un Sistema de Información integrado, que cumpla con estándares nacionales e internacionales, que permita la obtención de información de calidad y que satisfaga las necesidades de los usuarios internos y externos, lo cual facilitará la automatización de los procedimientos, con calidad del dato, centralizados, en línea y seguros.

La institución cuenta con un *software* académico, donde se registran todas las actividades relacionadas con los estudiantes, desde la inscripción a un programa académico, hasta el seguimiento del egresado. Además de contar con un portal estudiantil y docente para los tramites y consultas correspondientes, tanto en web como en la App-UTP.

E. Existencia de instrumentos archivísticos que faciliten la adecuada organización, consulta, disposición y preservación de la información académica y administrativa en todo su ciclo vital

La Secretaría General, por medio de su proceso interno Gestión de Documentos, se encarga de administrar y custodiar el patrimonio documental de la institución, asegurando el cumplimiento de los lineamientos institucionales y legales; así como asesorar a las diferentes dependencias en las actividades relacionadas con la Gestión Documental, dentro de la normatividad establecida.

Igualmente, define los lineamientos requeridos para la efectiva administración del proceso de Gestión Documental de la Universidad, garantizando la idoneidad, confidencialidad y buen uso de la información.

Conforme al Decreto 1080 de 2015 del Ministerio de Cultura, en su artículo 2.8.2.5.8 “Instrumentos archivísticos de la Gestión Documental”, la institución está obligada a elaborar Tablas de Retención Documental

(TRD), Cuadros de Clasificación Documental (CCD), El Programa de Gestión Documental (PGD), Plan Institucional de Archivos de la Entidad (PINAR), el Inventario Documental, un modelo de requisitos para la gestión de documentos electrónicos, los bancos terminológicos de tipos, series y sub-series documentales, los mapas de procesos, flujos documentales y descripción de las funciones de las unidades administrativas de la entidad y Tablas de Control de Acceso para el establecimiento de categorías adecuadas de derechos y restricciones de acceso y seguridad aplicables a los documentos.

En la actualidad, la institución cuenta con Tablas de Retención Documental (TRD) del año 2016, aprobadas por el Comité Interno de Archivo, Cuadro de Clasificación Documental (CCD), Plan Institucional de Archivo (PINAR) y Programa de Gestión Documental (PGD) e Inventario Documental. A través de estos instrumentos, se identifican los diferentes tipos de información que se producen en razón a las funciones de cada Unidad Organizacional, y a partir de esa etapa son valoradas dentro de cada fase del ciclo vital.

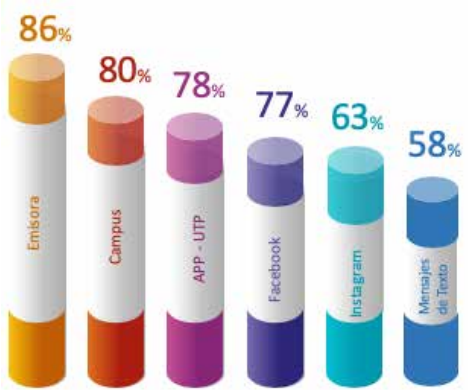
F. Apreciación de directivos, profesores, estudiantes y personal administrativo sobre la eficacia de los sistemas de información y de los mecanismos de comunicación institucionales

Dentro de la encuesta de medición de satisfacción del usuario, se obtuvo la siguiente información asociada con este aspecto:

En cuanto al manejo de redes sociales como un medio de comunicación institucional, el número de seguidores es en promedio: *Facebook* 53.637, *Twitter* 27.668 y *Youtube* 3.680.

La comunidad reconoce los siguientes medios institucionales de comunicación: Campus informa (80%), Emisora (86%), UTP móvil (App) (78%), *Facebook* (77%), *Instagram* (63%) y Mensajes de Texto (58%). De igual forma, los canales de comunicación de mayor utilidad, de acuerdo a los resultados de la encuesta, son: Campus informa (63%), UTP móvil (App) (61%), *Facebook* (46%), *Instagram* (38%).

Ilustración 69. Reconocimiento medios de comunicación UTP.



Fuente: Unidad Organización, Comunicación y Promoción Institucional.

Los estudiantes de pregrado y posgrado califican como adecuada y suficiente la tecnología de información y comunicación con 76% y 74% respectivamente.

Los administrativos y docentes califican entre los servicios institucionales el soporte técnico a los aplicativos (84%), soporte técnico a los equipos de cómputo (85%) y desarrollo de *software* (63%).

G. Tecnología eficiente para garantizar una adecuada conectividad a los miembros de la comunidad académica

En cuanto a la Infraestructura del Sistema de Comunicaciones, al cierre de la vigencia 2019 se obtienen los siguientes resultados:

- Servidor de comunicaciones de voz y datos: con 689 extensiones telefónicas activas.
- Apoyo a la comunidad universitaria y Realización y Producción de material audiovisual: se reciben 93 solicitudes para una producción audiovisual de 138 videos. Se realizaron 17 *streaming* de actividades académicas y Grados UTP.
- Se reciben 445 solicitudes de diseño de piezas gráficas para un total de 549 artes.
- Se consolida el manual del Componente Organizacional.
- Producción de 41 libros para el Sello Editorial UTP.
- Se consolida la información de contenidos para el diseño de 36 programas académicos de pregrado y 60 programas de posgrados, documento digital y plegables.

- Clasificación y visibilización del grupo de Investigación MENTA: Clasificación por Colciencias.
- Promover, coordinar y dinamizar actividades de difusión, uso y apropiación de los servicios ofrecidos por RENATA.

En el sistema inalámbrico, el comportamiento de los usuarios se incrementa día a día, teniendo un uso promedio en el año 2019 de 5.000 usuarios conectados simultáneamente en un instante del día. Se ha aumentado la velocidad de conexión, contando con 2.8 Gbps de ancho de banda para Internet y canal de datos principal, incluyendo las sedes del hospital San Jorge y CDV.

La institución tiene 689 líneas telefónicas, para facilitar las comunicaciones con las diferentes dependencias. 300 puntos de acceso a la red inalámbrica y 40 decodificadores de televisión.

Fueron aprobadas por las directivas de la institución las políticas de acceso a la red que fueron propuestas por el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información. Adicionalmente, se realizaron las pruebas de vulnerabilidad de los servicios más importantes y se realiza el plan de mejoramiento con respecto a los resultados obtenidos.

Durante el año 2019 se dio soporte a 23 academias Cisco en todo el país, igualmente, la academia Cisco de la UTP fue incluida para orientar los cursos de seguridad, en convenio realizado por la Presidencia de la República, el Mintic y Cisco.

Lo anterior permite demostrar que la institución cuenta con tecnología eficiente para garantizar una adecuada conectividad a los miembros de la comunidad académica.

H. Mecanismos de comunicación para facilitar que la población estudiantil tenga acceso a la información

La Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con medios de comunicación institucionales que facilitan el contacto permanente con los diferentes grupos de interés. Estos son: página web, boletín Campus Informa, Redes Sociales (*Instagram, Facebook, YouTube* y *Twitter*), Emisora Universitaria, App UTP Móvil, mensajes de texto y portal estudiantil.

Adicionalmente, se tiene acceso a los Sistemas de información para consultas, rendición de cuentas, Plan de Desarrollo Institucional, Chat de Registro y Control Académico, Ley Antitrámites, Gobierno en Línea, Estadísticas e indicadores, Sistema PQRs, el correo de contactenos@utp.edu.co y los contactos de los sitios institucionales; por medio de los cuales se proporcionan solución a las inquietudes de la comunidad, y de no ser posible su atención inmediata se traslada la inquietud a la dependencia más idónea para dar respuesta.

Es importante resaltar que, de acuerdo con los resultados de la encuesta de satisfacción de los usuarios[105] en la vigencia 2019, como mecanismos de transparencia y acceso a la información, la comunidad universitaria considera:

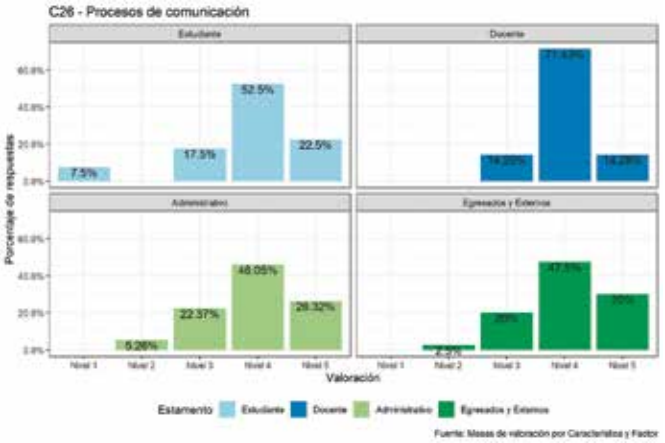
- Los procesos de rendición de cuentas son: Muy apropiados y Relativamente apropiados en un 62%.
- Los sistemas de información para difundir las estadísticas institucionales son: Muy apropiados y Relativamente apropiados en un 48%.

105 Enlace en Medición de la Satisfacción del Usuario UTP 2019: https://www.utp.edu.co/gestioncalidad/sin-categoria/7/satisfaccion-de-los-usuarios

Juicio de cumplimiento de la característica:

La institución mantiene procesos y mecanismos de comunicación altamente eficientes, actualizados, con alta cobertura y transparencia que promuevan y garanticen el derecho de acceso a la información. Sus sistemas de registro, consulta y archivo de información se desarrollan con buen nivel de sistematicidad. Así mismo, se resalta en buen grado el desarrollo del sistema de portales web, que reflejan un esfuerzo por parte de la Universidad por entender y atender las necesidades de información de públicos específicos: Portal Web Institucional, sistemas de información para estudiantes, docentes y administrativos. Por otra parte, los estudiantes, profesores, directivos y el personal administrativo declaran que los recursos mediáticos responden altamente a las necesidades de información y comunicaciones, presentan información en buen grado actualizada y permiten realizar, de manera oportuna y eficaz, los procesos académicos y administrativos.

Gráfica 102. Resultados Característica 26.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado

5.10.3 Característica 27. Capacidad de gestión

A. Liderazgo, integridad e idoneidad de los responsables de la dirección de la institución y sus dependencias

La Universidad cuenta con el Código de Integridad, el cual fue aprobado por el Consejo Superior Universitario, como producto de un trabajo colaborativo y con la participación de la comunidad universitaria. En el año 2018, se realizó el lanzamiento oficial del Código de Integridad en los diferentes grupos de interés, a través de un acto simbólico de imposición de manos con pintura en un cartel como sello del compromiso de cada una de las personas a la apropiación de los valores y actuación conforme a los mismos. De otra parte, se ha venido trabajando en el levantamiento de la estructura del documento relacionado con el Código de Buen Gobierno y en el mes de diciembre, en el taller realizado como parte diagnóstica para la formulación del nuevo PDI, se aplicó instrumento que servirá de insumo para la construcción del documento.

Desde la medición de clima organizacional se ha identificado la necesidad de intervenir el liderazgo en los directivos y jefes de dependencias orientado hacia el liderazgo transformacional, proceso que se viene realizando con algunos directivos a través de acompañamiento individual desde el *mentoring*.

B. Coherencia de las actuaciones de los responsables de la institución y sus dependencias con los compromisos derivados de la Misión y del Proyecto Educativo Institucional

Por otra parte, dentro de la encuesta de medición de satisfacción del usuario, se obtuvo la siguiente información asociada con la evaluación de la gestión de las dependencias de la Institución, obteniendo los siguientes resultados:

La comunidad califica la gestión de Rectoría (65%), Vicerrectoría Académica (69%), Vicerrectoría Administrativa y Financiera (67%), Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Extensión (71%), Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario (74%) y Planeación (70%).

Se tiene el Plan de Desarrollo Institucional - PDI, como un instrumento de la planeación en el que se establece el marco de desarrollo de la institución con una visión estratégica compartida y de futuro, el cual es resultado de un proceso de concertación entre los diversos actores de la planeación. En él se definen las prioridades de desarrollo para orientar la aplicación racional de los recursos, permitiendo así concebir objetivos y metas alcanzables en un período determinado.

Por medio del Sistema de Gerencia, se evalúa el cumplimiento de los propósitos misionales, asociados al Plan de Desarrollo Institucional, que permite igualmente garantizar la ejecución de los recursos, orientados a las metas institucionales. En este contexto, en el Manual del Sistema de Gerencia del PDI, se han definido los mecanismos y procedimientos a través de los cuales la Universidad Tecnológica de Pereira hace el seguimiento, evaluación y control a la ejecución del PDI y el proceso para las modificaciones a que se dieran lugar para el Plan de Desarrollo Institucional.

C. Transparencia en la designación de responsabilidades y funciones y en los procedimientos que deben seguirse dentro de la institución

De otro lado, por medio del Acuerdo Nro. 8 del 6 de febrero de 2018, el Consejo Superior Universitario adoptó el Código de Integridad[106], el cual constituye un instrumento que contiene los criterios de Ética, Integridad, Transparencia y Eficiencia, para asegurar que la comunidad universitaria oriente su actuar al cumplimiento de los fines misionales y del Estado.

Como lo establece dicho Código, la primera responsabilidad de los Órganos de Gobierno es actuar con altos parámetros éticos, interactuando con la comunidad universitaria y la sociedad en forma íntegra y transparente; así como tener un estilo de dirección unificado de comportamientos éticos, basados en los Valores Institucionales, en que prime el interés fundamental de propiciar la confianza entre los miembros de la Universidad e incrementar la credibilidad en los diferentes grupos de interés, que contribuya al fortalecimiento de la cultura organizacional, donde el proceder de los funcionarios se base en el respeto por la ley y las normas, así como un comportamiento ético en todas sus actuaciones.

D. Respeto a los reglamentos en la provisión de cargos directivos

La Alta Dirección tiene como premisa utilizar sus capacidades personales y profesionales para guiar a la Universidad hacia el cumplimiento de su Misión en el contexto de los fines esenciales del Estado, como Institución de Educación Superior, formulando las acciones estratégicas necesarias, siendo responsables por su ejecución, por la rendición de cuentas a la sociedad sobre su gestión y por sus resultados.

106 Enlace código de integridad: https://www.utp.edu.co/secretaria/informacion-general/5308/acuerdo-no-08-por-medio-del-cual-se-adopta-el-cdigo-de-integridad-y-se-dictan-otras-disposiciones.

Ilustración 70. Código de integridad

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

E. Estructura organizacional y administrativa que permite la estabilidad institucional y la continuidad de políticas, dentro de criterios académicos

El PEI, como carta de navegación académica institucional, se materializa en la interlocución y el trabajo en equipo con el estamento responsable del Plan de Desarrollo Institucional - PDI, así como en el diálogo con las facultades para la formulación e implementación de los Proyectos Educativos de los Programas - PEP. Las relaciones del PEI con el PDI son fundamentales para la búsqueda de coherencia con la plataforma filosófica en todos los niveles de la vida institucional. Esta articulación hace de la Universidad una institución formadora e investigadora, con procesos de gestión pertinentes, al servicio de la calidad de vida de todos sus miembros y con responsabilidad social, en su carácter de bien público al servicio de la comunidad.

Manual específico de funciones y competencias laborales:

La Constitución Política de Colombia, en sus artículos 122, 123 y 125, establece la obligatoriedad de detallar en ley o reglamento las funciones de los empleos públicos, y que el ejercicio de los mismos se hará en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que en estos se establezcan.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Gobierno Nacional ha venido generando normas que orientan a las entidades públicas en la definición y asignación de tales funciones; una de ellas es la definida en el Título II del Decreto Único Nacional 1083 del 2015, por medio del cual se regulan las funciones y requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional. A su vez, el artículo 2.2.2.1.1, contenido en este Título, dispone que dicha reglamentación aplica, entre otros, a los Entes Universitarios Autónomos, quienes deben adoptar, adicionar, modificar o actualizar el manual específico de funciones y de competencias laborales, describiendo las

funciones que corresponden a los empleos de la planta de personal y determinando los requisitos exigidos para su ejercicio, dejando constancia de ello mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad.

En atención a las disposiciones normativas y reglamentarias citadas, y con el fin de dinamizar el proyecto de modernización y desarrollo organizacional que contempla la actualización del manual específico de funciones y competencias laborales de la Institución, el Consejo Superior Universitario, mediante el Acuerdo Nro. 30 del 3 de agosto de 2016, delegó al Rector la función de expedir el manual específico de funciones y competencias laborales, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos institucionales que se establezcan sobre esta materia.

Por lo anterior, la institución viene adelantando el proceso de actualización del manual específico de funciones y competencias laborales, con el propósito de que las funciones y perfil de los diferentes empleos estén acordes al nivel jerárquico y grado salarial de cada uno de ellos, manteniendo la concordancia con la planta global, las funciones definidas para cada dependencia y que se encuentran en proceso de oficialización a través

del acto administrativo que reglamentará el Acuerdo Nro. 14 de 2014, y en cumplimiento de la normatividad vigente y los lineamientos institucionales. Los lineamientos para la elaboración, modificación o actualización del manual específico de funciones y competencias laborales en la Universidad, se encuentran definidos en la Resolución de Rectoría Nro. 4337 del 17 de julio de 2017.

Esta misma metodología, de actualización de manuales de funciones[107], es aplicada para construir las descripciones de responsabilidades y requisitos de las vinculaciones

107 La resolución de lineamientos mencionada, así como los manuales específicos de funciones y competencias laborales aprobados y adoptados, las descripciones de responsabilidades y requisitos, se encuentran publicados en el siguiente enlace: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/administrativa/gestion-talento-humano/manuales-de-funciones.html

transitorias, que sirven como soporte para orientar las actuaciones de las personas en las dependencias.

Selección de personal

El Estatuto de Carrera Administrativa para el personal no docente de la Universidad Tecnológica de Pereira, adoptado mediante el Acuerdo Nro. 10 del 7 de mayo de 2012[108], es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la Universidad Pública, y ofrecer en igualdad de condiciones oportunidades para el acceso al servicio en la institución, a través de la selección, la inducción y el entrenamiento del personal administrativo basado en competencias Misionales y Específicas, la capacitación, la gestión del desempeño basado en competencias, la formación y desarrollo, y la estabilidad en los empleos.

Para alcanzar estos objetivos, el ingreso y la permanencia en la carrera administrativa se harán exclusivamente con base en el mérito, sin que motivos como raza, religión, género, filiación política o consideraciones de otra índole puedan tener influencia alguna. Por lo tanto, el estatuto en mención define los lineamentos que deben seguirse para garantizar estos propósitos.

De igual manera, para el caso del personal Transitorio Administrativo, vinculado para el apoyo y gestión de labores administrativas, donde no exista personal de planta, existen bases claramente definidas en la Resolución de Rectoría Nro. 606 de 2013[109], para realizar procesos de selección transparentes que permitan realizar una escogencia objetiva de acuerdo con el perfil de cada cargo.

Para la vigencia 2019, se llevaron a cabo doce (12) procesos de selección, para cargos Transitorios Administrativos (10) y Ocasionales de Proyectos (2).

Las necesidades del servicio por ausencias definitivas o temporales como licencias de maternidad, suspensiones de contrato o incapacidades superiores a 30 días, son

108 Enlace Acuerdo de Carrera Administrativa: https://www.utp.edu.co/secretaria/estatuto-administrativo/2511/acuerdo-no-10-por-medio-del-cual-se-aprueba-el-estatuto-de-carrera-administrativa-para-el-personal-de-la-administracin-de-la-utp

109 Enlace Resolución de Selección Transitorios Administrativos: http://media.utp.edu.co/division-de-personal/archivos/RESOLUCION_606.pdf

suplidas mediante contratos de situación administrativa, previa verificación del cumplimiento del perfil del cargo. Durante la vigencia 2019 se realizaron 19 contrataciones por situaciones administrativas, discriminadas así: 10 transitorios administrativos y 9 ocasionales de proyectos.

Para el caso de los docentes transitorios y catedráticos, la evaluación de perfiles es realizada en cada Consejo de Facultad de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 14 de 1999, por medio del cual se expide el Estatuto General de la Universidad.

Con respecto a los procesos de selección docente, desde julio de 2018, la Universidad ha venido trabajando en la reglamentación correspondiente con el fin de dar inicio a procesos de selección de docentes de planta durante la vigencia 2020 y, para tal fin, ha expedido la siguiente normativa y documentación:

* Mediante Acuerdo Nro. 24 de 6 julio de 2018[110], se modificaron los artículos 26 y 27 del Estatuto Docente, en el sentido de ajustar los principios fundamentales de igualdad, legalidad, buena fe, publicidad, transparencia, autonomía universitaria, excelencia académica y celeridad; en materia de concursos docentes al interior de la Universidad.

* Mediante Acuerdo Nro. 31 de 2 de octubre de 2019[111], se reglamentó el Acuerdo Nro. 24 de 6 julio de 2018, en el sentido de establecer las reglas generales para la celebración de concursos docentes en la Universidad. Mediante Acta Nro.15 de 2019, el Consejo Académico aprobó el cronograma de convocatoria docente, en donde se definió que, en el mes de febrero de 2020, se publicaría el acto administrativo con la convocatoria correspondiente en la página de la Universidad.

Los procesos del Sistema Integral de Gestión poseen la documentación necesaria que respalda la prestación de sus servicios, de tal manera que pueden evidenciarse las actividades, los responsables y los diferentes registros

110 Enlace Acuerdo 24 de 2018: https://www.utp.edu.co/secretaria/estatuto-docente/5361/acuerdo-no-24-por-medio-del-cual-se-modifican-los-artculos-26-y-27-del-estatuto-docente-y-se-dictan-otras-disposiciones

111 Enlace Acuerdo 31 de 2019: https://www.utp.edu.co/secretaria/estatuto-docente/5561/acuerdo-no-31-por-medio-del-cual-se-reglamenta-el-acuerdo-24-de-2018-que-modifica-los-artculos-26-y-27-de-estatuto-docente

resultantes. La documentación de las diferentes dependencias se clasifica según sus necesidades en: procedimientos, instructivos, manuales, guías, protocolos y formatos. Las responsabilidades de las actividades que se establezcan en estos documentos, se definen en conjunto con los líderes de las dependencias, las personas involucradas en coherencia con las funciones y responsabilidades asignadas en la documentación de la Universidad.

Adicionalmente, a través del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información, se identifican los activos de información de cada dependencia, con sus respectivos responsables.

Mediante el procedimiento "Administración de la información documentada SIG-PRO-002" del Sistema Integral de Gestión, se establecen los criterios para la administración de la información documentada (documentos y registros), asegurándose el control en la creación, identificación, idoneidad, actualización, revisión, aprobación, disponibilidad, protección, almacenamiento, distribución, acceso, conservación, preservación, recuperación y disposición final. Así mismo, en este procedimiento se definen los criterios para controlar los documentos, tanto internos como externos (regulaciones, normas, etc.), que hacen parte del sistema integral de gestión.

En la Universidad la provisión de los cargos Directivos ha sido reglamentada por el Consejo Superior, a través de los Acuerdos que se relacionan a continuación. Es importante precisar que los cargos de Decano y Director de Departamento y Programa son de elección por parte de los diferentes estamentos de la Institución.

Acuerdo Nro. 014 del 12 de octubre de 1999, Estatuto General.

ARTÍCULO 17. Son funciones del Consejo Superior:

- Nombrar al Rector para un período de tres (3) años, pudiendo ser reelegido.

ARTÍCULO 24. Son funciones del Rector:

- Nombrar a los Vicerrectores y al Secretario General.
- 17. Convocar a elecciones a los profesores y estudiantes para que designen a su representante en los Consejos Superior y Académico y para la elección de los Decanos de Facultad.

- 20. Nombrar Decanos por un período de tres (3) años, a quien resulte ganador de la respectiva elección entre profesores, estudiantes y egresados, de acuerdo a la reglamentación que expida el Consejo Superior.
- 21. Nombrar los directores de Departamento y Programa por un período de tres (3) años, a quienes resulten ganadores de la respectiva elección entre profesores.
- 23. Modificado mediante acuerdo del consejo superior nro. 37 del 27 de octubre de 2015. Designar Decanos, Directores de Departamento y Programa en calidad de encargados por un período no mayor a seis (6) meses.

PARÁGRAFO: En las Facultades donde hubiere un solo programa, el Decano ejercerá las funciones de Director.

ELECCIÓN DECANOS

En la elección de Decanos de Facultad participan los profesores, los estudiantes, los egresados y el Consejo Superior; este proceso ha sido reglamentado a través de los siguientes acuerdos[112]:

- Acuerdo Nro. 039 del 19 de julio de 1994. Por medio del cual se Reglamenta la Elección de candidatos a las Decanaturas de Facultad.
- Acuerdo Nro. 14 del 03 de junio de 2003. Por medio del cual se reforma el inciso tercero del Artículo 31 del Estatuto General, en cuanto a los requisitos para ejercer el cargo.
- Acuerdo Nro. 15 del 03 de junio de 2003. Por medio del cual se reforma el Acuerdo Nro. 039 de 1994, en cuanto a la participación de los egresados y la ponderación de los votos por estamento.
- Acuerdo Nro. 29 del 16 de diciembre de 2003. Por medio del cual se faculta a los profesores transitorios para elegir y ocupar cargos de representación académica y administrativos.
- Acuerdo Nro. 06 del 29 de febrero de 2008. Por medio del cual se modifica el Acuerdo Nro. 039 de 1994 que reglamenta la elección de Decanos, en relación con la ponderación de los votos por estamento.
- Acuerdo Nro. 11 del 26 de marzo de 2008. Por medio del cual se reglamenta el procedimiento de voto electrónico de los miembros del Consejo Superior para las elecciones de Decanos.

112 Los acuerdos referidos pueden consultarse en el link: https://www.utp.edu.co/secretaria/

- Acuerdo Nro. 12 del 02 de abril de 2008. Por medio del cual se amplía el horario de las elecciones para Decano en las Facultades con programas de formación nocturnos, para los puestos de votación de Estudiantes.

ELECCIONES DIRECTORES DE PROGRAMA Y DEPARTAMENTO

En la elección de los Directores de Programa y Departamento participan los docentes del respectivo programa o departamento; el proceso de elección está a cargo de los Decanos de Facultad, de acuerdo con la Resolución 00075 de 1995, pero el nombramiento de quien resulta elegido lo hace el Rector.

- Resolución Nro. 00075 del 01 de febrero de 1995. Por medio del cual se delegan unas atribuciones en los señores Decanos de las Facultades y se dictan otras disposiciones.

El modelo de estructura organizacional definido por la Universidad Tecnológica de Pereira, se soporta en resultados, procesos y trabajo en equipo, lo que le permite ser flexible para auto ajustarse según las necesidades institucionales que se vayan presentado. Adicionalmente, permite la coexistencia con programas, proyectos y actividades específicas que se desarrollen, y posibilita la movilidad interna al contar con funcionarios y colaboradores, que pueden atender actividades en diferentes procesos según necesidades identificadas en la Institución, dando soporte a la docencia, la investigación y la extensión, como ejes fundamentales de la Universidad.

En este sentido, y con el propósito de seguir mejorando en la prestación de servicios a la comunidad académica, la institución estableció el proyecto de Modernización y Desarrollo Organizacional, que entre sus alcances pretende identificar dónde se encuentra y para dónde va la institución; así como los aspectos críticos que permitan alinear la entrega de productos y servicios sintonizados con las necesidades de los usuarios. Esta información de contexto permite entender la dinámica de la Universidad, para trabajar en el diseño o rediseño organizacional que se requiere, analizando si la arquitectura institucional actual es la más adecuada, bajo los preceptos de la eficiencia, la productividad y la generación de valor, presentando las propuestas que sean necesarias para posibilitar la consolidación y fortalecimiento de la

estructura que sea flexible, adecuada y armónica, que permita el crecimiento y bienestar de la institución.

Ilustración 71. Proyecto de Modernización y Desarrollo Organizacional.

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

Igualmente, el tener claridad en las funciones y responsabilidades de las dependencias, de los cargos y las vinculaciones, permite tener continuidad en la prestación del servicio, en la ejecución de las actividades e identificar oportunidades de mejora requeridas por la institución.

El Sistema Integral de Calidad, es el encargado de administrar, implementar, asesorar y acompañar los procesos de la Universidad Tecnológica de Pereira, bajo los requisitos establecidos por las normas que rigen el Sistema de Gestión de Calidad, los Organismos Evaluadores de la Conformidad, Seguridad de la Información y Seguridad y Salud en el Trabajo. Las principales actividades que se desarrollan son encaminadas al logro del mejoramiento continuo, el aumento de la satisfacción de los usuarios y la cultura de calidad en la institución.

F. Procesos administrativos debidamente certificados de acuerdo con normas de gestión de calidad

En la actualidad, la Universidad cuenta con certificación ISO 9001:2015, cuyo alcance es el de "prestación de servicios de docencia, investigación, innovación y extensión en el marco de la Educación Superior. Determinación de perfiles genéticos y estudios de filiación. Diseño y desarrollo de *software*".

La institución cuenta con acreditación ISO/IEC 17025:2017 para los laboratorios de ensayo y calibración perteneciendo al Subsistema Nacional de Calidad, que a su vez hace parte del Sistema Administrativo Nacional de Competitividad e Innovación.

De igual manera se tiene implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el Decreto 1072 de 2015. Y se está implementado el Sistema de Gestión de Seguridad de la Información teniendo como guía la norma ISO/IEC 27001:2013.

G. Eficiencia del sistema de atención al ciudadano

La Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con un sitio web denominado "Atención al Ciudadano"[113] creado con el propósito de brindarle un excelente servicio y atención al ciudadano de manera ágil y oportuna, en dicho espacio el usuario puede encontrar información relacionada con:

- La Universidad: en cuanto a información institucional, localización, lugares de interés y calendario de eventos.
- Trámites y formularios: relacionados con Admisiones, Registro y Control Académico.
- Servicios de Información: se encuentran ítems como Preguntas frecuentes, Campus Informa y el Sistema PQRS, entre otros.

Nota: es importante mencionar que el Sistema PQRS - Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias por corrupción de la Universidad, le permite a la ciudadanía realizar solicitudes, a través de varios medios:

113 Ver: https://www.utp.edu.co/atencionalciudadano/

Sitio web http://www.utp.edu.co/quejasyreclamos/, los correos electrónicos: quejasyreclamos@utp.edu.co y denunciascorrupción@utp.edu.co, vía telefónica, presencial y comunicación escrita.

- Directorios telefónicos de las dependencias.
- Gobierno en Línea.
- Entre otros.

En la actualidad, no se cuenta con una herramienta para medir la satisfacción del Sistema de Atención al Ciudadano. Sin embargo, con el fin de conocer la satisfacción de los usuarios en cuanto al Sistema PQRS, se realiza una encuesta en la cual se tienen establecidas las siguientes preguntas:

- **¿La información suministrada es clara, comprensible y precisa?**
- **¿La respuesta obtenida luego de presentada la PQRS fue acorde con su requerimiento?**
- **¿Fue oportuna y en el tiempo que necesitaba la respuesta a la PQRS que usted presentó?**
- Comentario o sugerencia, que nos haga mejorar nuestros servicios.

Los resultados a esas preguntas se pueden encontrar en el Informe Final Quejas y Reclamos y Medición satisfacción usuarios PQRS 2019[114].

H. Procesos académicos y administrativos evidenciados en información técnicamente organizada en la dependencia de archivo institucional o la que haga sus veces, con base en las normas de archivo vigentes

La institución cuenta con la Unidad Organizacional Secretaría General quien a través de su proceso interno Gestión de documentos, sirve de soporte del servicio de recuperación documental y conservación de la memoria institucional. Dentro de este proceso, se llevan a cabo procedimientos que cumplen con todos los requerimientos normativos del orden nacional, desde la Ley 594 del 2000, Ley General de Archivos, y todos los acuerdos del Archivo General de la Nación, quien es el ente rector de la política archivística a nivel nacional.

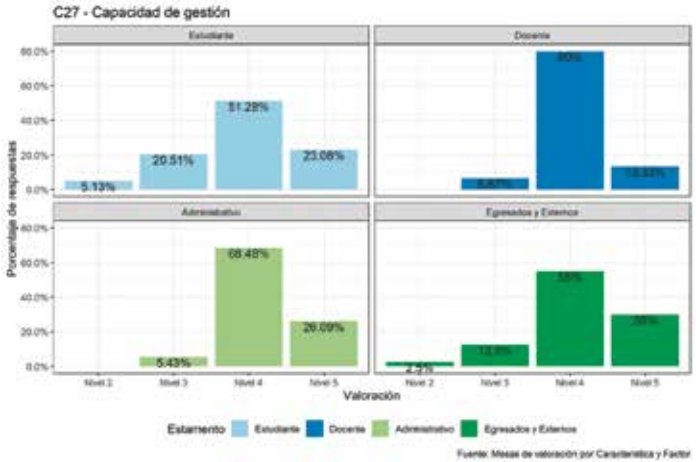
114 Ver: https://www.utp.edu.co/quejasyreclamos/instructivo/index

El sistema de organización de la información, que se conserva en el Archivo Central e Histórico, está basado conforme a la Tabla de Retención Documental vigente, en la cual se establece la respectiva codificación para determinar procedencia, soporte de la información, tiempos de retención en los diferentes Archivos de Gestión y Central, y la disposición final.

Juicio de cumplimiento de la característica:

La institución cuenta con alto liderazgo en la gestión, cuyas orientaciones están muy bien definidas, son conocidas por los distintos estamentos y contribuyen efectivamente a la estabilidad administrativa y a la continuidad de sus políticas. El alto compromiso de la Universidad con la calidad, implica una cultura de la selección de los directivos basada en el cumplimiento total de los requisitos y el reconocimiento de méritos académicos y administrativos, lo que asegura la coherencia del desarrollo de los procesos y la toma de decisiones con la Misión y el Proyecto Institucional. Esto se evidencia marcadamente en la formulación, ejecución y evaluación de los planes de gestión y en el cumplimiento de las funciones asignadas a cada directivo. Las funciones y responsabilidades de todos los cuerpos colegiados, así como de los cargos académicos y administrativos, se encuentran con mucha claridad definidas y reglamentadas en los diferentes estatutos y normas que dan lineamientos claros a la vida universitaria. Así mismo, se cuenta con diversos mecanismos para su divulgación y conocimiento. La provisión de cargos directivos de la institución atiende adecuadamente los procedimientos y perfiles definidos en la normatividad. Para la atención al ciudadano se cuenta con variados canales de atención que permiten recibir y dar trámite a los requerimientos de los diferentes públicos

Gráfica 103. Resultados Característica 27.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

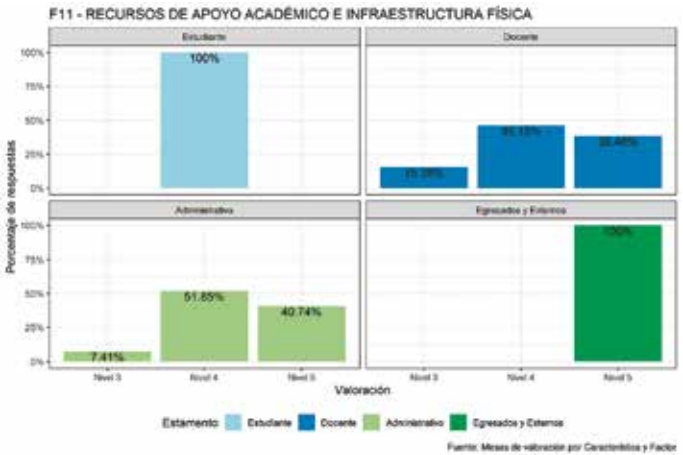
Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado

5.11 Factor 11. Recursos de apoyo académico e infraestructura física

La institución cuenta con excelentes bibliotecas, laboratorios, recursos informáticos, equipos audiovisuales, computadores y otros recursos bibliográficos y tecnológicos en gran medida suficientes y adecuados que son utilizados apropiadamente en docencia, investigación y demás actividades académicas. Además, dispone de sitios muy bien adecuados para prácticas.

La institución ofrece espacios adecuados para el desarrollo de sus funciones sustantivas y de apoyo, y que favorezcan el bienestar de la comunidad universitaria. La planta física frecuentemente se ha ido acondicionando y mejorando en el tiempo, en la medida de las posibilidades y necesidades.

Gráfica 104. Resultados Factor 11.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento del factor:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 5	Se cumple plenamente
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado

Fortalezas y oportunidades de mejora del Factor 11

La Universidad cuenta con una infraestructura adecuada y con los recursos suficientes para desarrollar una actividad formativa acorde a las necesidades de los diferentes programas.

En los talleres de valoración, se identificó la necesidad de potenciar y garantizar los medios educativos, la infraestructura tecnológica y sistemas de información integrados, de acuerdo a las necesidades de la Universidad, que soporten los procesos misionales y administrativos.

Adicionalmente, aunque se reconoce una infraestructura robusta para el desarrollo de las funciones misionales, debe buscarse fortalecer la gestión estratégica del campus para aportar al desarrollo social, mejorando continuamente el índice de contribución al desarrollo sostenible.

5.11.1 Característica 28. Recursos de apoyo académico

A. Colecciones bibliográficas, documentales y de archivo, bases de datos y revistas suficientes, pertinentes y actualizadas para respaldar las labores académicas

La institución cuenta con un sistema de Bibliotecas compuesto por la Biblioteca Central Jorge Roa Martínez, la biblioteca de Medicina y el Centro de Documentación en la Facultad de Ingenierías – Electrilibro. Asesora los Centros de Documentación de las Facultades de Ciencias Ambientales y la de Ciencias Empresariales.

La Biblioteca genera permanentemente procesos de selección y adquisición de material bibliográfico, a través de diferentes mecanismos: compra, canje y donación. Anualmente, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera convoca el ejercicio de proyección presupuestal, donde las solicitudes bibliográficas conforman uno de los rubros para cada que una de las Facultades realice su proyección de necesidades. En la siguiente tabla, denominada Colecciones, se puede observar cómo están compuestas las colecciones de la Biblioteca, tanto en el acervo físico o impreso, como en los recursos electrónicos.

Tabla 67. Colecciones Biblioteca UTP.

COLECCIONES		Títulos	Volúmenes
Recursos Físicos	Central	69.668	139.650
	Biblioteca Medicina	888	1.166
	Centro de Documentación Ambiental	4.214	5.173
	Centro de Documentación Eléctrica	1.663	1.955
	Centro de Documentación Industrial	286	346
Recursos Electrónicos	Sistema de Bibliotecas	63.682	185.486.229
TOTAL RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS		**140.401**	**185.634.519**

Fuente: Biblioteca e Información Científica – UTP.

La Universidad Tecnológica de Pereira es integrante del Consorcio Colombia, a través del cual se suscriben

Bases de datos multidisciplinarias y libros electrónicos de 5 editores internacionales que hacen parte del top 10 a nivel mundial: Elsevier, Oxford, Springer, SAGE y Taylor & Francis. Adicionalmente, suscribe bases de datos especializadas que soportan algunos programas académicos de la Universidad, con el fin de dar acceso a la comunidad universitaria a contenidos científicos de alto impacto mundial. En el Anexo A se describen todos los recursos electrónicos suscritos en 2019.

La Biblioteca suscribe recursos electrónicos como bases de datos y revistas electrónicas. Las bases de datos están compuestas por Revistas o *Journals* internacionales, cuyos artículos se encuentran en permanente actualización. En la siguiente tabla "Suscripciones" se puede observar el número de títulos de revistas científicas que la Biblioteca suscribe y que no hacen parte de ninguna base de datos suscrita.

Tabla 68. Suscripciones.

RECURSOS ELECTRÓNICOS	TOTAL
Bases de datos suscritas	29
Libros electrónicos perpetuidad suscritos	14
Revistas electrónicas suscritas	8

Fuente: Biblioteca e Información Científica – UTP.

En el archivo soporte del Factor 11[115], se encuentra toda la Adquisición Bibliográfica, libros y publicaciones seriadas según las diferentes áreas del conocimiento hasta el año 2019.

B. Grado de eficiencia y actualización de los sistemas de consulta bibliográfica; acceso de estudiantes, profesores e investigadores a esas fuentes; sistemas de alerta, entre otros

Se tienen las estadísticas del uso de la colección física de

115 Ver Soportes Factor 11. Biblioteca. Hoja: Títulos-Área.

la Biblioteca en el año 2019 con su tendencia en el tiempo. De igual forma, se presentan estadísticas de uso de las Bases de Datos en general, y por dependencia. (Soportes factor 11)

En la siguiente tabla, se puede observar el nivel de actualización de las colecciones bibliográficas físicas de la biblioteca. Los recursos electrónicos de la Biblioteca se encuentran en permanente actualización por tratarse de suscripciones anuales.

Tabla 69. Actualización de las colecciones por área del conocimiento.

ÁREA DEL CONOCIMIENTO	ANTERIORES A 2000		POSTERIORES A 2000		MATERIAL SIN AÑO DE PUBLICACION	
	TITULOS	VOLUMENES	TITULOS	VOLUMENES	TITULOS	VOLUMENES
Arte y recreación	3183	3731	3511	4066	1045	1345
Ciencias aplicadas	9232	12471	18723	22140	8200	8405
Ciencias puras	4658	6915	6334	8493	4939	5166
Ciencias sociales	5531	6406	11830	13270	10646	10912
Filosofía y afines	1668	1970	1941	2159	729	731
Generalidades	911	1313	4989	5563	4201	4238
Geografía e historia	1477	1899	1404	1547	564	601
Lingüística y lenguas	803	1074	1324	6202	219	226
Literatura	5063	6088	6586	7400	1545	1573
Religión	217	231	403	428	114	114
TOTAL	**32.743**	**42.098**	**57.045**	**71.268**	**32.202**	**33.311**

Fuente: Biblioteca e Información Científica – UTP.

La Biblioteca dispone de los siguientes sistemas que permiten la consulta y recuperación de la información por parte de los usuarios:

1. OPAC - Catálogo en línea: http://olib.utp.edu.co/cgi-olib
2. Descubridor de la Información: https://utp.on.worldcat.org/discovery
3. Repositorio Institucional: http://repositorio.utp.edu.co/dspace/
4. Página web: http://biblioteca.utp.edu.co/

La Biblioteca ha innovado en el sistema de acceso directo a las colecciones bibliográficas en: La Biblioteca del Hospital San Jorge, la Biblioteca de la Facultad de Ingenierías y, recientemente, en el mes de octubre de 2019, en la apertura de las colecciones de Literatura y Arte en la Biblioteca Central. Este último ejercicio ha demostrado que el 56% de la colección física ha sido usada en 4 meses al menos 1 vez por los diversos usuarios que visitan la Biblioteca Central[116].

116 En el archivo soporte del factor 11 de Biblioteca, se puede observar el nivel de uso de la colección.

Puede decirse que, en promedio, la Universidad paga por cada artículo que descarga un valor de USD 2,7, lo cual es un valor muy bajo frente al valor de los artículos en el mercado que puede estar por encima de USD 30.

C. Pertinencia y calidad de los laboratorios para las tareas académicas de la institución (docencia, investigación, extensión o proyección social)

Número y tipo de laboratorios (según área de conocimiento a la que prestan servicio):

La Universidad cuenta con 133 de los cuales 8 funcionan en un espacio en comodato y 1 en arriendo. A la fecha se está construyendo un edificio el cual contará con 30 nuevos laboratorios.

Con respecto a los equipos didácticos Video proyectores y su mantenimiento, en la actualidad la Universidad cuenta con 102 espacios entre salones de clase magistral, salas de cómputo y laboratorios con equipos de tipo audiovisual (video proyector o TV) instalados.

De acuerdo con el inventario de la UTP, a diciembre de 2019 hay un total de 610 video proyectores en existencia para diferentes usos de tipo académico, de investigación y administrativo en la UTP.

D. Mantenimiento, renovación y acceso de estudiantes y profesores a los equipos didácticos

La dependencia encargada de realizar y coordinar la instalación, así como de los mantenimientos preventivos y correctivos de los equipos didácticos es Gestión de Servicios Institucionales, a través del proceso interno Mantenimiento Institucional, quien a través de contratos con terceros especializados en gestión los servicios requeridos para garantizar el adecuado funcionamiento de estos equipos, como apoyo a las actividades de docencia, investigación y extensión.

E. Sitios de práctica acordes con las necesidades de la docencia y la investigación

Existencia y relación de sitios de práctica de acuerdo a las necesidades de los programas en materia de docencia e investigación:

Como se encuentra definido en el Plan Educativo Institucional - PEI, las propuestas curriculares de cada programa académico deben tener en cuenta, entre otros aspectos, que la formación propia de la disciplina/ interdisciplina, ciencia o saber de cada programa, debe ocupar una porción importante de las propuestas curriculares y abarcar tanto contenidos teóricos como prácticos. En este sentido, la formación incluirá prácticas articuladas con los saberes teórico-reflexivos, que sitúen a los estudiantes tempranamente en contextos relacionados con su futuro desempeño profesional, para que aporten a los perfiles de egreso de cada programa.

Por lo tanto, en los procesos de formación de los estudiantes, se realizan prácticas en diferentes espacios donde se desarrollan actividades teóricas, teórico-

prácticas y prácticas, integradas armónicamente mediante la interrelación de profesores, alumnos y recursos instrumentales tendientes a lograr una formación en determinadas áreas del conocimiento. Estos espacios pueden ser al interior y al exterior de la institución.

Entre los espacios de práctica más utilizados en los programas académicos y definidos al interior de la Universidad, se destacan los laboratorios y talleres, cuyas definiciones se encuentran establecidas en los parágrafos quinto y sexto del artículo décimo segundo del Acuerdo Nro. 14 de 2014, así:

Laboratorio: lugar que se encuentra equipado con los medios necesarios para llevar a cabo experimentos, investigaciones o trabajos de carácter científico o técnico.

Taller: lugar donde se aprende haciendo junto a otros en donde varias personas trabajan cooperativamente para desarrollar procesos. Espacio de trabajo en que se integran la teoría y la práctica, se distingue por el acopio (en forma sistematizada) de material especializado acorde con el tema tratado, teniendo como fin la elaboración de un producto tangible o realizar una práctica especializada.

Así mismo, se cuenta con diferentes salas que corresponden a un espacio físico adecuado y destinado para el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje, con un enfoque y uso específico que permita su potencialización, a fin de contribuir al logro de los propósitos de los programas académicos.

Los laboratorios, talleres y salas se encuentran caracterizados en el aspecto de pertinencia y calidad de los laboratorios para las tareas académicas de la institución (docencia, investigación, extensión o proyección social).

De igual manera, la amplitud y diversidad del campus universitario facilita a estudiantes y docentes el desarrollo de prácticas, como complemento a los temas teóricos tratados en las asignaturas y que requieren desarrollarse en espacios abiertos.

En lo referente a las prácticas externas, la institución cuenta con el Acuerdo único de prácticas universitarias para los programas académicos de pregrado (Acuerdo de Consejo

Académico Nro. 38 del 13 de diciembre de 2017)[117], en el que se reglamenta lo relacionado con estas prácticas, de acuerdo con la tipología establecida, las cuales tienen por objetivo general fomentar la relación de los estudiantes con el entorno investigativo, social, educativo, económico, productivo, cultural y ambiental; que permitan la aplicación y el fortalecimiento de los conocimientos adquiridos en los procesos de formación.

F. Suficiencia, disponibilidad, actualización y uso eficiente de tecnologías de la información y la comunicación para los procesos académicos con adecuada conectividad (aulas virtuales, equipos actualizados y pertinentes, aplicaciones específicas, entre otros)

Respecto a la disponibilidad de tecnologías de la información y la comunicación, para los procesos académicos con adecuada conectividad, la Universidad cuenta con los siguientes recursos:

- Dos (2) canales de Internet con capacidad de 1.75 Gbps
- Conexión a RENATA de 2.8 Gbps
- 5 zonas wifi con MINTIC
- Sistema inalámbrico (wifi) con más de 300 AP – 70% de cobertura en el campus universitario
- 7.102 puntos de red de datos, voz y TV instalados
- 166 *switchs* en la red de datos
- 66.000 cuentas de correo electrónico
- 22 salas de cómputo – 620 PC
- 4 salas de cómputo – 80 MAC
- 47 cubículos de música
- 2 salas de videoconferencia y multimedia
- 600 licencias de *Jaws* y *Magic* para usuarios con limitación visual y 2 dispositivos *allreader*

Se realizó la compra de los servidores hiperconvergentes de la Universidad, logrando un ahorro considerable en la compra de estos elementos tecnológicos con excelentes resultados, obteniendo una solución robusta y de última generación tecnológica. Así mismo, se tiene una controladora inalámbrica de respaldo para contar con una solución en alta disponibilidad.

117 Publicado en el siguiente enlace https://media.utp.edu.co/practicas-universitarias/archivos/ACUERDO%2038%20DEL%2013%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202017%20-%20REGLAMENTACI%C3%93N%20PR%C3%81CTICAS.pdf

Dentro de los planes de renovación del 2019, se actualizaron 2 Salas de cómputo que están constituidas por 68 equipos.

Se atendieron 93.196 préstamos a estudiantes para consulta de equipos de cómputo y 53.939 préstamos de cubículos para prácticas de música.

Se mantienen 159 licencias y se adquirieron 28 adicionales de *Adobe Creative Cloud* para dos años, dejando la oferta en 187 licencias disponibles para los usuarios de los programas de las Facultades de Ciencias de la Educación, Bellas Artes y Humanidades y en general para todos los programas existentes en la UTP. Adicionalmente, se obtuvieron 10 licencias de *Zoom* y 4 licencias de *Webex* para permitir a la comunidad académica espacios virtuales de interacción.

La universidad cuenta con 22 salas de cómputo con 620 PC y 4 salas de cómputo con 80 equipos MAC, administradas por el CRIE (Recursos Informáticos y Educativos).

La relación de equipos por número de estudiantes en cuanto a las salas que son administradas por el CRIE es 1/20

Por otra parte, a través de los programas de renovación de equipos de cómputo para docentes y estudiantes, se realizó la reposición de 1.567 equipos de cómputo para la docencia y 480 para la administración. Se han atendido 3.069 solicitudes de mantenimientos correctivos y 1.217 preventivos.

Existencia y utilización de Aulas virtuales[118]:

Con el objetivo de proponer y ejecutar proyectos investigativos, académicos y/o comunicativos, para generar procesos sostenibles hacia el uso y apropiación de las TIC, desarrollar competencias en los docentes que permitan hacer uso efectivo de las mismas, y generar un impacto en la práctica educativa y en la institución; desde Univirtual (proyecto de operación comercial adscrito a la Vicerrectoría Académica), se ofrece la siguiente oferta académica de manera virtual:

118 Ver soportes del factor 11. Relación espacios Univirtual - Acreditación Institucional.

* 56 Asignaturas de Pregrado
* 14 Cursos Educación Continua
* 18 Seminarios de Maestría
* 51 Aulas extendidas creadas
* 12 Espacios Abiertos

Por otra parte, desde Recursos Informáticos y Educativos, se cuenta con la administración de la Plataforma Institucional LMS (Moodle): en la cual se crearon 415 cursos de 282 profesores y participaron 8.375 estudiantes; adicionalmente, se administra la plataforma "MentApplizate" con el desarrollo del módulo "Convenios", el cual permite articular los procesos de formación al Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad, facilitando la inclusión de MentApplizate al Ecosistema de innovación educativa.

G. Acceso a recursos externos de apoyo académico, mediante convenios interinstitucionales

La institución cuenta con convenios interinstitucionales tendientes a satisfacer apoyos académicos a la docencia e investigación:

Se tienen caracterizados los convenios de prácticas, de cooperación y de apoyo interinstitucional. (Revisar los servicios de extensión de la Universidad en el Factor 7).

Teniendo en cuenta que la investigación y la extensión, en todas sus modalidades, han logrado un desarrollo significativo en los últimos años en la Universidad, guardando concordancia con los objetivos del Plan de Desarrollo y con la Misión Institucional, se han conformado proyectos especiales, por medio de los cuales se realiza la prestación de servicios mediante una relación contractual que exigen una contraprestación. Generando de esta manera ingresos que se convierten en una fuente de financiamiento importante para la institución. Estos proyectos especiales pueden desarrollar convenios y contratos en el marco de su alcance y competencias, los cuales se tramitan de acuerdo con la normatividad establecida por la Universidad y referenciada en la parte inferior de este indicador.

Así mismo, como lo establece el Estatuto de Contratación de la institución en su artículo 9, la Universidad podrá celebrar convenios con Entidades Públicas o Privadas de cualquier orden para aunar esfuerzos, recursos y

desarrollar actividades tendientes a concretar en acciones dicha cooperación, enfocada hacia el cumplimiento de su Misión.

Se tiene toda la información de los diferentes Convenios y Contratos que la Universidad estableció en la vigencia 2019, así como su respectiva clasificación, generando recursos para la docencia, investigación y extensión[119], reglamentados bajo los acuerdos:

- Acuerdo de Extensión: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/investigaciones/administracion-institucional-de-la-extension.html
- Acuerdo 21 de 2007 - Proyectos especiales: http://media.utp.edu.co/vicerrectoria-administrativa/archivos/proyectos-especiales/acuerdono2104julio2007.PDF
- Estatuto de Contratación: https://www.utp.edu.co/secretaria/estatuto-contratacion/4078/estatuto-de-contratacin-actualizado-al-23-enero-de-2019

119 Ver Convenios y Contratos de la UTP. Soportes Factor 7.

H. Presupuestos de inversión en equipos de laboratorio, bibliotecas y recursos didácticos

Desde el presupuesto de inversión de la Universidad, se tienen apropiados recursos destinados específicamente para la obtención de material bibliográfico, durante los dos (2) últimos años se ha asignado un presupuesto aproximado de $2.640 millones de pesos.

Por otra parte, con relación a recursos y equipos didácticos, la Universidad realiza fuertes inversiones para atender las necesidades de salas de cómputo utilizadas en las clases y por los estudiantes, para tal fin la institución ha asignado recursos por valor de $116.641.819 (2018) y $122.884.420 (2019), en el marco del proyecto de inversión Sostenibilidad de *Hardware* y *Software*.

Adicionalmente, se cuenta con la Convocatoria para proyectos de actualización, reposición y compra de equipo (PARCE), una de las estrategias implementadas por la Universidad para la asignación de recursos destinados al fortalecimiento de los laboratorios de pregrado adscritos a las Facultades y actualización de la infraestructura en áreas administrativas que soportan y apoyan las labores de docencia.

Durante los últimos 17 años, a través de esta iniciativa, se han atendido cerca de 362 proyectos, asignando recursos por valor de $28.480 millones de pesos (a pesos 2020), atendiendo necesidades de compra de equipos que no pueden incluirse en el presupuesto de funcionamiento por sus altos costos, impactando de manera positiva la prestación de los servicios educativos.

102 espacios

entre salones de clase magistral, salas de cómputo y laboratorios con equipos de tipo audiovisual (video proyector o TV) instalados.

133 laboratorios

Se contará con **30 nuevos** laboratorios

22 salas de cómputo

Con 620 PC, administradas por Recursos Informáticos y Educativos

4 salas de cómputo

con 80 equipos MAC, administradas por Recursos Informáticos y Educativos

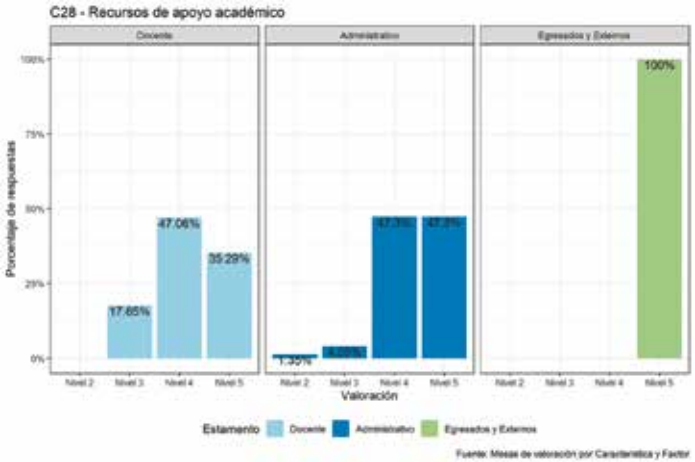
47 cubículos de Música

Como apoyo a las clases y prácticas de los estudiantes

Juicio de cumplimiento de la característica:

La institución cuenta con bibliotecas, laboratorios, recursos informáticos, equipos audiovisuales, computadores y otros recursos bibliográficos y tecnológicos completamente suficientes y adecuados; que son utilizados apropiadamente en docencia, investigación y demás actividades académicas. Además, dispone de excelentes sitios para prácticas. La Universidad cuenta con escenarios propios, con convenios interinstitucionales y alianzas estratégicas, para garantizar plenamente los sitios y campos adecuados para el desarrollo de las prácticas de docencia, sociales, asistenciales y empresariales, incluidas en los planes de estudios. Las prácticas desarrolladas en estos escenarios complementan en alto grado la formación profesional del estudiante mediante la articulación teórico-práctica, favorecen completamente la formación integral y la proyección de la Universidad a la sociedad.

Gráfica 105. Resultados Característica 28.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Egresados y externos	Nivel 5	Se cumple plenamente

5.11.2 Característica 29. Infraestructura física

A. Existencia y uso eficiente de aulas, laboratorios, talleres, sitios de estudio para los alumnos, salas de cómputo, oficinas de profesores, sitios para la creación artística y cultural, auditorios y salas de conferencias, oficinas administrativas, cafeterías, baños, servicios, campos de juego, espacios libres, zonas verdes y además espacios destinados al bienestar en general

La Universidad Tecnológica de Pereira dispone de una infraestructura unificada y acorde a las necesidades educativas definidas por la institución. Se tiene un campus de 52 hectáreas y cerca de 99.647 m² construidos, en la zona sur oriental de la ciudad de Pereira, que ha favorecido el desarrollo inmobiliario y social de sus zonas circunvecinas.

Ilustración 72. Mapa del campus universitario de la UTP.

Fuente: Oficina de Planeación.

La Universidad cuenta con un plan de ordenamiento territorial del campus (POTC) enmarcado en el Plan de Desarrollo Institucional - PDI y el Proyecto Educativo Institucional - PEI, el cual es revisado y actualizado con una periodicidad anual, con el propósito de mantener el desarrollo planificado de acuerdo con las proyecciones institucionales. En este proceso se identifican las necesidades, proyecciones e impactos del campus universitario y sus sedes alternas, de acuerdo

con las proyecciones internas y disposiciones legales para ampliar la cobertura de equipamientos en relación con la demanda de la comunidad universitaria.

Para su cumplimiento y seguimiento, se establece un plan de acción con la priorización de los estudios y diseños, obras y adecuaciones a ejecutar en cada vigencia, los cuales se articulan con el Plan de Gobierno del Rector. En el 2018, la Rectoría de la Universidad formula su Programa de Gobierno 2018-2020, en el cual se consolida y proyecta la gestión de la administración de la Universidad con importantes propuestas en materia de planta física, representadas en aproximadamente 32 obras de infraestructura, muchas de las cuales significan ampliación del metraje ocupado y construido en el campus. A la fecha, se tiene un estudio técnico: Plan maestro del campus, que permite orientar el crecimiento físico del campus con una proyección de 12 años.

El estudio comprende análisis de diagnóstico del estado actual del campus y la formulación del plan de implantación de infraestructura, considerando los componentes de redes de servicios públicos, infraestructura tecnológica, movilidad y trasporte, manejo de bordes, articulación con el plan de ordenamiento municipal, sistema de equipamientos colectivos y espacio público.

La evolución del área construida por estudiante, permite reconocer los avances de la institución para propiciar espacios para el aprendizaje adecuados y acordes al PEI. En el año 2012 la cifra era de 4,6 m² por estudiante y a 2019 se ubica en 5,9 m² por estudiante.

Gráfica 106. Evolución de los m2 por estudiante.

Fuente: Oficina de Planeación.

El campus de la UTP se constituye en un equipamiento colectivo urbano, puesto que es un oferente de alta significación como espacio público efectivo urbano: el

Jardín Botánico y las zonas deportivas (son usadas como espacio público por todos los ciudadanos). En el contexto interno del campus, otros componentes del espacio público efectivo están definidos por senderos peatonales y andenes, las zonas verdes, jardines y plazoletas.

Para una población promedio de 20.000 personas que acceden diariamente al campus (estudiantes, docentes, administrativos, visitantes), significa un promedio de 16,24 m^2/habitante en el campus de la Universidad, promedio que supera al ideal de referencia de 15 m^2/habitante para una ciudad comprometida ambientalmente. La Universidad es consciente 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 elementos y equipos, por esta razón se han realizado algunos trabajos de Automatización de la Infraestructura física con una ejecución controlada y regulada, permitiendo su utilización de forma racional, ágil, segura y comprometida con el desarrollo sostenible.

De acuerdo con la última actualización de información para el PDI 2020-2028, el campus en total está constituido por cerca de 52 hectáreas, de las cuales 28,77 de ellas son bosques en conservación (y de estas 13,3 corresponden al Jardín Botánico); esto representa que el 56,08% del área de la Universidad sea bosque, que alberga alrededor de 600 especies de flora, 180 especies de aves (de las cuales 21 son migratorias, 3 endémicas y 2 amenazadas), 18 de réptiles, 6 de anfibios, 14 de mamíferos y 45 de mariposas.

En agosto de 2018, la Universidad Tecnológica de Pereira y la Empresa de Energía de Pereira, firmaron un convenio para el suministro de energía eléctrica a la UTP a través de un sistema solar fotovoltaico, propiedad de la Empresa de Energía de Pereira; el sistema solar fotovoltaico de 603 kWp, está distribuido en las cubiertas de cuatro edificios de la UTP. La Empresa de Energía de Pereira se encargó de la construcción, operación, administración y mantenimiento del sistema, en tanto que la Universidad puso a disposición 9.487 m^2 de cubierta para su instalación. La energía eléctrica generada por el sistema fotovoltaico se inyecta a través de una configuración de conexión directamente a red, con el fin de no utilizar sistemas de acumulación o baterías y lograr una generación de energía cien por ciento limpia, sin la producción de residuos peligrosos.

La Universidad fortalece su capacidad de tratamiento de aguas residuales previo a su entrega a la red municipal. Como gestión para el ahorro y uso racional del agua, además de la realización de campañas educativas, se propende por la instalación de llaves *push*, baterías sanitarias ahorradoras, entre otros aspectos en cada uno de los nuevos proyectos de equipamiento físico y de cambio en las existentes. El agua que se consume en el campus, que proviene de la red municipal, se le lleva control de calidad mediante la realización de exámenes mensuales exigidos por la autoridad sanitaria.

B. Capacidad, respeto de normas técnicas, suficiencia, seguridad, salubridad, iluminación, disponibilidad de espacio, dotación, facilidades de transporte y acceso de las áreas recreativas y deportivas. Previsión de su uso por personas con limitaciones físicas

La Universidad, para todos sus proyectos de infraestructura, realiza los correspondientes trámites de licencia y permisos ambientales para la construcción de las obras ante las entidades correspondientes. Para cada intervención proyectada se requiere el cumplimiento específico en materia de normas de sismo resistencia, normas NTC 4595, ambientes escolares, cumplimiento de los títulos J y K relacionados con la evacuación y sistemas de emergencia, RETIE y RETILAP para instalaciones eléctricas.

Planeación tiene como estándar de capacidad de cada uno de los espacios según lo dispuesto en los indicadores de la norma NTC 4595, así mismo, y de acuerdo a esta capacidad, se realiza la dotación del espacio, teniendo en cuenta las normas de seguridad, salubridad, iluminación y accesibilidad, además de la normatividad relacionada en el POT municipal, normas de construcción NSR-10 y títulos J y K (normas de evacuación y contra incendio).

Todos estos aspectos permiten evidenciar el significado estratégico y la vinculación del campus con el contexto urbano e institucional local.

Para el desarrollo y construcción de nuevos escenarios deportivos, se tiene en cuenta la normatividad vigente, tanto en temas constructivos y ambientales para la obtención de licencias y permisos ante las autoridades municipales, regionales y nacionales, como también los

aspectos reglamentarios y técnicos para su puesta en funcionamiento en competencias y prácticas deportivas, teniendo en cuenta además lo relacionado con la accesibilidad y comodidad para los diferentes usuarios.

Igualmente, la Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario, como responsable de la administración de estos escenarios deportivos, tiene establecida la normatividad para su uso, préstamos y demás relacionadas[120].

Desde la Oficina de Administración de Escenarios Deportivos, se realizan todos los procesos necesarios para la administración de la infraestructura y el desarrollo de las funciones sustantivas relacionadas con el bienestar y el uso de escenarios deportivos.

Desde el área de Salud Integral, se tiene la estrategia "Entornos Universitarios Saludables", que permite la integración de espacios destinados a la cultura, el esparcimiento, sano disfrute del tiempo libre, con campañas como espacios libres de humo, actividades al aire libre, entre otros. Se cuenta además con una ficha técnica para cada escenario deportivo, en la que se describen los requerimientos técnicos de mantenimiento y reparación, con estas fichas se realiza una evaluación periódica de los escenarios contando con el apoyo de la Oficina de Mantenimiento, ante la cual se dirigen las peticiones para las intervenciones requeridas. Estas intervenciones son recopiladas y se hace seguimiento desde la Oficina de Administración de Escenarios Deportivos. Los escenarios deportivos son considerados tan importantes como un laboratorio o un aula de clase.

Respecto a Salud Integral, las evaluaciones se dan por cuenta de la normatividad de habilitación en el estándar de infraestructura de la Resolución 2003 de 2014 y por las necesidades del servicio; y en Casita Utepitos, se reciben visitas periódicas de estándares de calidad, incluyendo infraestructura por parte del ICBF.

La Universidad cuenta con:

- 255 aulas de clase con un área de 15.388,49 m^2, área por estudiante 1,5m^2.
- 99 aulas especializadas con un área de 3.877,47 m^2, área por estudiante 1,5m^2 aproximadamente.

120 Pueden ser consultadas en el enlace: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/responsabilidad-social/manual-de-uso.html

- La Universidad se cuenta con 133 laboratorios, de los cuales 8 funcionan en un espacio en comodato y 1 en arriendo. A la fecha se está construyendo un edificio, el cual contará con 30 nuevos laboratorios.
- La Universidad cuenta con cuatro (4) módulos de estudio ubicados en las áreas exteriores con un área de 665 m^2, adicionalmente, dentro de las edificaciones del campus se destinan **áreas** y ambientes de estudio.
- La Universidad cuenta con 36 salas de cómputo con un área de 2.138,14 m^2, área por estudiante 1,8 m^2 aproximadamente. La información sobre los equipos de cómputo se tiene en el indicador "F11C28Af_3: Relación equipo / estudiantes (usuarios)".
- La Universidad cuenta con 14 talleres con un área de 1.482,37 m^2, área por estudiante 2,5m^2 aproximadamente.
- La Universidad cuenta con 1 espacio para artes escénicas y 2 salas de exposición, con un área de 353,42 m^2 aproximadamente.

En cuanto a los sitios de Creación Artística, la Universidad cuenta con diferentes formas de expresión cultural que van desde: pintura, canto, fotografía, escultura, música, narración oral y demás formas, las cuales se desarrollan en espacios abiertos y cerrados como auditorios, teatro, media torta, salones, escalinatas de la Facultad de Bellas Artes, edificios, facultades, entre otros espacios del campus universitario.

La Universidad cuenta con quince (15) Auditorios con un área de 2.997,21 m^2 aproximadamente.

La Universidad cuenta con doce (12) espacios deportivos cubiertos, con un área aproximada de 5.827,91 m^2, y 31.740 m^2 descubiertos. Entre los que se destacan piscinas, canchas de fútbol, basquetbol, gimnasio, pista de atletismo, entre otros.

Adicionalmente, la Universidad cuenta con aulas vivas, las cuales son espacios abiertos alrededor del campus, que permiten desarrollar procesos de aprendizaje interactivos con la realidad, más allá del aula de clase convencional, entre las Aulas Vivas se encuentran: Las Plantas de tratamiento de aguas residuales, la huerta agroecológica, el Centro de Almacenamiento Temporal (CAT) y el humedal de Bellas Artes; de esta manera, dentro de la estrategia de educación ambiental "Campus UTP: un aula Viva para la interpretación ambiental", se promueve la visibilización de estos espacios por medio de recorridos guiados a la comunidad universitaria; durante el 2019 se realizaron 16 recorridos guiados y se capacitaron 4.233 personas sobre las Aulas Vivas en el marco de la política ambiental.

Con respecto al número de visitantes durante la vigencia 2019, el Jardín Botánico registró 36.912 y el Planetario 4.415, permitiendo a los diferentes grupos de interés conocer estos espacios al servicio de la comunidad.

La Universidad cuenta con 435 oficinas académicas y 148 oficinas administrativas, 5 restaurantes y 231 servicios sanitarios, con un área aproximada de 17.400 m^2.

Ilustración 73. Imagenes del Campus universitario

Fuente: Oficina de Planeación.

C. Buen uso y mantenimiento de los espacios y bienes que garanticen limpieza y un entorno propicio para la labor educativa

En la estructura organizacional de la Universidad Tecnológica de Pereira, se encuentra la Unidad organizacional Gestión de Servicios Institucionales, la cual tiene como propósito garantizar el funcionamiento de la institución en aspectos relacionados con el cuidado de la planta física, el sostenimiento de la infraestructura,

el suministro de servicios y bienes básicos, la seguridad y la prestación de apoyos logísticos; gestionando los recursos requeridos para satisfacer las necesidades de la comunidad universitaria.

Para tal efecto, los procesos internos que soportan el quehacer o funcionalidad de la dependencia son:

- Administración de la seguridad institucional.
- Administración del servicio de aseo.
- Administración del mantenimiento institucional.
- Administración de servicios complementarios.
- Administración del almacén general e Inventarios.

Para dar cobertura a todo el campus universitario y sus sedes alternas, se cuenta con aproximadamente setenta (70) contratos de obra y prestación de servicios, con el fin de atender las necesidades de la institución y preservar en buen estado los espacios y los bienes de la Universidad Tecnológica[121], entre los que se destacan:

- Aseo, mantenimiento y cuidado de zonas verdes y jardines.
- Adecuación y mantenimiento de espacios locativos.
- Reparación, adecuación y mantenimiento de carpintería metálica.
- Mantenimiento preventivo y correctivo de obras civiles menores.
- Mantenimiento eléctrico de infraestructura y equipos.
- Mantenimiento de ascensores existentes.
- Mantenimiento de vehículos institucionales.
- Mantenimientos de UPS, plantas eléctricas y equipos de laboratorio.
- Entre otros.

D. Existencia e impacto de políticas institucionales comprometidas con el cuidado y respeto del entorno urbanístico, humano y ambiental

La institución cuenta con políticas institucionales orientadas al cuidado y respeto del entorno urbanístico, humano y ambiental:

121 En los soportes del Factor 11, se encuentran algunas evidencias fotográficas de dichos mantenimientos.

ENTORNO URBANÍSTICO:

El campus de la UTP se constituye en un equipamiento colectivo urbano, puesto que es un oferente de alta significación como espacio público efectivo urbano: el Jardín Botánico y las zonas deportivas (son usadas como espacio público por todos los ciudadanos).

Como se ha señalado, la Universidad cuenta con un plan maestro de planta física para el período 2018-2032, que orienta y fortalece la gestión institucional en materia de capacidades de planta física –equipamientos, disponibilidad de suelo, dotación de infraestructura y ejecuciones urbanísticas– para atender la demanda derivada del crecimiento de los distintos grupos poblacionales que conforman la comunidad universitaria –estudiantes, docentes, administrativos, contratistas y usuarios externos– y de la estrecha articulación del campus con la dinámica del entorno urbano y regional, de las exigencias de la sociedad a la Universidad y de los acelerados cambios tecnológicos que se operan en todos los campos de la actividad humana.

ENTORNO AMBIENTAL:

Mediante Resolución 0020 de 1983, la Universidad crea el Jardín Botánico UTP, el cual en 1999 obtiene permiso ambiental de la Carder, es avalado por el Instituto de Recursos Biológicos Alejandro von Humboldt e ingresa a la Red Nacional de Jardines Botánicos de Colombia; haciendo parte de su Junta Directiva desde 2016. El Jardín Botánico UTP es el ente interno que vela y hace seguimiento al cuidado y mantenimiento de las áreas de bosque del campus y su biodiversidad en flora y fauna; además gestiona su conectividad ambiental con otras áreas con potencial ambiental de la ciudad, como el cerro Canceles, el Mirador, el Salado y el Parque el Vergel. En 2007 se logró que los bosques de la UTP fueran incluidos dentro del Plan de Ordenamiento Territorial de Pereira como áreas de conservación ambiental y suelos de protección.

Por otra parte, mediante el Acuerdo Nro. 41 del 2010, se adoptó la Política Ambiental de la Universidad, que tiene como objetivo generar procesos educativos, tecnológicos y cultura ambiental que promueven el desarrollo sustentable del campus, por medio de la

cual se definen diferentes compromisos entre los que se encuentran: la aplicación de los elementos planteados en el plan de manejo ambiental, seguimiento y fortalecimiento a los procesos planteados en la política y cumplimiento de requisitos legales y otros compromisos relacionados con su desempeño ambiental. De esta manera, en el marco de esta Política Ambiental se definen cinco (5) procesos principales para la Gestión Ambiental Universitaria: Gestión de la Biodiversidad, Educación y Cultura Ambiental, Eficiencia en el uso de los recursos, Disminución del Impacto Ambiental y Procesos Institucionales. En este orden de ideas, para dar cumplimiento a la estrategia de socialización de la Política Ambiental, se realizan capacitaciones de esta temática, logrando capacitar 4.233 personas entre administrativos, estudiantes, docentes y externos en la vigencia 2019.

ENTORNO HUMANO:

Respecto al Comité de Convivencia, y en lo referente a las políticas institucionales orientadas al cuidado y respeto del entorno humano, es importante resaltar que mediante el Acuerdo Nro. 62 del 04 de diciembre de 2018, la institución estableció las pautas de convivencia y los mecanismos de prevención y corrección de las conductas que constituyen acoso laboral en la Universidad[122], atendiendo lo dispuesto en la Ley 1010 de 2006. En este sentido, la institución fomenta entre el personal docente y administrativo los principios de convivencia en todas las actuaciones de su entorno, tales como la honestidad, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad, el diálogo y la equidad. En concordancia con lo anterior, el acto administrativo mencionado reglamenta la constitución del Comité de Convivencia, así como las funciones a cargo del mismo, entre las que se encuentran: a. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención referidos en el Acuerdo; b. Establecer espacios para el diálogo, y una conciencia colectiva de convivencia, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que facilite y fomente el buen trabajo al interior de la Universidad; entre otros.

122 Dicho Acuerdo puede ser consultado en el siguiente link: https://www.utp.edu.co/secretaria/informacion-general/5444/acuerdo-no-62-por-medio-del-cual-se-establecen-pautas-de-convivencia-y-mecanismos-de-prevencin-y-correccin-de-las-conductas-que-constituyen-acoso-laboral

El Código de Integridad[123] de la Universidad Tecnológica de Pereira fue aprobado por el Consejo Superior Universitario, mediante Acuerdo Nro. 08 del 06 de febrero de 2018, por medio del cual se establecen siete (7) valores fundamentales como son: Respeto, Honestidad, Justicia, Diligencia, Compromiso, Solidaridad y Liderazgo; los cuales fortalecen las prácticas de cada uno de los miembros de la Universidad afianzando una cultura de integridad, para generar confianza en la sociedad.

En lo que respecta a resultados en materia ambiental, durante la vigencia 2019 se presentan los siguientes:

- Se finalizaron actividades de ejecución por parte del Jardín Botánico de siete (7) proyectos del convenio 293 con Carder: corredor ambiental del batallón, fortalecimiento del Jardín Botánico UTP, la realización de expediciones botánicas con otros Jardines de Risaralda, corredor ambiental en los municipios de Quinchía, Balboa y La Celia. Y la conformación de un núcleo forestal productivo para los bosques de guadua del municipio de Marsella.
- Finalización de las actividades en el marco del proyecto Risaralda Pueblos con Encanto, como fueron las actividades del concurso "Jardines de mi Pueblo" y sembrando cerca de 10.000 plantas ornamentales en canastas y materas para embellecer las rutas turísticas en 11 municipios del departamento.
- Se finalizó el proyecto de extensión apoyado por parte de la Vicerrectoría de Investigaciones, en la Institución Educativa Málaga (Hugo Ángel Jaramillo).
- Se continuó acompañando a la Rectoría en la formulación del proyecto Parque Arqueológico Salado de Consotá y laboratorio acuícola.
- Se sembraron 116 árboles ornamentales (principalmente Guayacanes de más de dos metros de altura) en el campus universitario.
- Funcionamiento del Programa UTP Recicla, el cual se mantuvo a través de la recolección semanal de reciclaje en cada una de las dependencias; en el año 2019 se aprovecharon 36,89 Ton de residuos

123 El Código de Integridad puede ser consultado en el siguiente enlace: https://www.utp.edu.co/institucional/acuerdos-sobre-el-codigo-de-etica-y-buen-gobierno.html

en el proyecto UTP Recicla de la mano de la Cooperativa Multiactiva Paz y Futuro, alcanzando un porcentaje de aprovechamiento del 31%.

E. Cumplimiento de las normas sanitarias y de bioseguridad, seguridad industrial y de salud ocupacional y manejo de seres vivos, de acuerdo con la normativa vigente

Así mismo, durante el año 2019, se realizó al apoyo en la disposición adecuada de residuos sólidos especiales y peligrosos, para ello se realizó una verificación permanente del uso adecuado y buen estado de los módulos pos consumo de la UTP, y se realizaron las gestiones con las entidades encargadas de la recolección y disposición adecuada de estos residuos.

Finalmente, se actualizó el Plan Institucional de residuos sólidos.

Por otro lado, en el marco de la estrategia de apropiación de los valores, como resultados para la vigencia 2019, se desarrollaron las siguientes acciones:

- Medición de los indicadores del Código de Ética y Buen Gobierno con un avance del 77 %.
- Inducción docente y administrativa a 39 colaboradores.
- Sensibilización de valores a través de talleres teórico-vivenciales en una segunda etapa denominada "Mapas afectivos", cuyo objetivo fue identificar c**ó**mo me relaciono con el otro y el entorno. En dichas jornadas asistieron 276 colaboradores.

Al interior de la Universidad, y de acuerdo a la especialidad o el quehacer de cada área o dependencia, se da cumplimiento a las siguientes normas:

Seguridad industrial y de salud ocupacional:
La Universidad cuenta con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento del Decreto 1072 de 2015, este hace parte del Sistema Integrado de Gestión, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales en materia de riesgos laborales en Colombia. El SG-SST está contemplado dentro de la estrategia de Entornos Laborales Saludables con enfoque de Política Nacional de Prevención para el mejoramiento de las

condiciones de salud de los colaboradores de la UTP. Dentro de los aspectos más relevantes del SG-SST se encuentran las condiciones de Seguridad Industrial (riesgos: mecánicos, eléctricos, movilidad segura, tareas de alto riesgo, locativos, gestión de contratistas), Condiciones de Higiene del trabajo (Riesgos físicos por ruido, vibraciones, iluminación, temperaturas, ventilación, riesgos químicos, biológicos, biomecánicos), Medicina del Trabajo (Riesgos psicosociales, programas de promoción de salud y prevención de la enfermedad, deporte laboral seguro, evaluaciones médicas ocupacionales, seguimiento a las incapacidades). Contamos con un Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencias, dando cumplimiento al Decreto 1072 de 2015 y facilitando la aplicación de su información al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Conformación del COPASST y gestión de sus responsabilidades como apoyo a la seguridad y salud en el trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Comité de Emergencias y Comité de Seguridad Vial.

Manejo de seres vivos:
Reconociendo la responsabilidad frente a la protección y conservación de la riqueza natural del país, la UTP busca que las investigaciones que involucren el uso, manejo o estudio de la biodiversidad, cumplan con la normatividad ambiental en el desarrollo de los proyectos de investigación. Para ello la UTP cuenta con:

Permiso de Recolección:
La Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con el Permiso Marco de Recolección de Especímenes Silvestres de la Diversidad Biológica con fines de Investigación Científica No Comercial, otorgado por la ANLA, a través de la Resolución Nro. 1133 del 2014, y modificado a través de las Resoluciones Nro. 060 del 2016, Nro.686 del 2018 y Nro. 00716 del 2019[124]. Este trámite tiene como objeto contar con la autorización de la autoridad ambiental, para la recolección de especímenes de especies silvestres de la diversidad biológica, con fines de investigación científica no comercial a través de procesos de captura, remoción o extracción temporal o definitiva del medio natural, la integración de inventarios o el incremento de los acervos de las colecciones científicas o museográficas.

124 El permiso marco de recolección puede ser consultado en la página de la UTP en el siguiente: enlace https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/investigaciones/tramites-ambientales.html

Colecciones Biológicas:[125]
La Universidad Tecnológica de Pereira cuenta con tres colecciones biológicas, dos de ellas conservan especies vivas, las colecciones de la UTP son:
Colección Jardín Botánico de la Universidad de Pereira -JB-UTP- (colección viva).
Colección Nacional de Lombrices de Tierra UTP -CNLT-UTP- (colección Zoológica).
Colección Líneas de Gusano de Seda -Pílamo- (colección viva).

Contratos Individuales y Contrato Marco de Acceso a Recursos Genéticos y sus Productos Derivados:
Tienen como objeto establecer las condiciones mutuamente acordadas entre el Estado como dueño del recurso y la UTP como Institución académica para acceder al recurso genético, para el uso sostenible de la biodiversidad. La UTP cuenta con el Contrato Marco de Acceso a Recursos Genéticos y sus productos derivados Nro. 237 del 2018 y los Contratos Individuales de Acceso a Recursos Genéticos: Nro. 195, 196, 197,198, 199 y 236[126].

Comité de Bioética[127]**:**
Instancia responsable para avalar las propuestas de investigación que involucran la participación de seres humanos o agentes potencialmente patógenos (virus, bacterias, hongos, etc.), con el objetivo de asegurar el respeto, los derechos, la dignidad y la seguridad de los sujetos participantes, así como la integridad de los datos obtenidos.

Programa de Medicina Veterinaria y Zootecnia:
En cuanto a los animales que se manejan en el programa de Medicina Veterinaria y Zootecnia son tratados bajo las normas de protección animal: Ley 34 de 1989, Ley 1774 de 2016 Nueva Ley de Protección Animal, Ley 576 del 15 de febrero de 2000 que crea el Código de ética de la Medicina Veterinaria y Zootecnia, el artículo

125 La información sobre las colecciones biológicas de la UTP, puede ser consultada en el siguiente enlace: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/investigaciones/tramites-ambientales.html

126 La información de los contratos de ARG, puede ser consultada en el siguiente enlace https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/investigaciones/tramites-ambientales.html

127 La información del comité de bioética puede ser consultada en el siguiente enlace: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/investigaciones/comite-de-bioetica.html

99 de la Ley 576 del 2000, crea el Tribunal Nacional de Ética Profesional (TRINADEP). Todas ellas encargadas, no solamente del ejercicio profesional, sino del manejo ético de los animales.

Respecto a las normas sanitarias, está en proceso la visita por parte de la Secretaría de Salud del Risaralda para dar el aval del cumplimiento de las normas previamente enviadas por ellos. En la actualidad el programa cuenta con un reglamento interno del comportamiento del personal que asiste al Consultorio y Quirófano Pedagógico y que dicta normas de bioseguridad.

F. Existencia de espacios propicios para el almacenamiento de la documentación en sus diversas etapas de formación de archivo con el objeto de garantizar la transparencia administrativa, integridad, conservación y custodia de la documentación que soporta las funciones misionales, estratégicas, de evaluación y de apoyo

La Institución ha realizado adecuaciones en la infraestructura física para una mejor distribución de la documentación que administra cada oficina; en la actualidad, se está realizando la adecuación y ampliación del espacio de Archivo Central con el fin de almacenar de forma óptima la documentación que será transferida de todas las unidades organizacionales académicas y administrativas. Lo que se pretende con la nueva adecuación del Archivo Central es dar cumplimiento a los Acuerdos 049 y 050 del 2000 del Archivo General de la Nación, en lo relacionado con las condiciones físicas para edificios de archivo.

Las unidades organizacionales Admisiones, Registro y Control Académico y Gestión del Talento Humano cuentan con un Archivo de Gestión que cumple con condiciones para almacenar información de carácter histórico como las Historias Académicas e Historias Laborales respectivamente, lo cual permite que esta información sea conservada durante todo el tiempo en estas instalaciones.

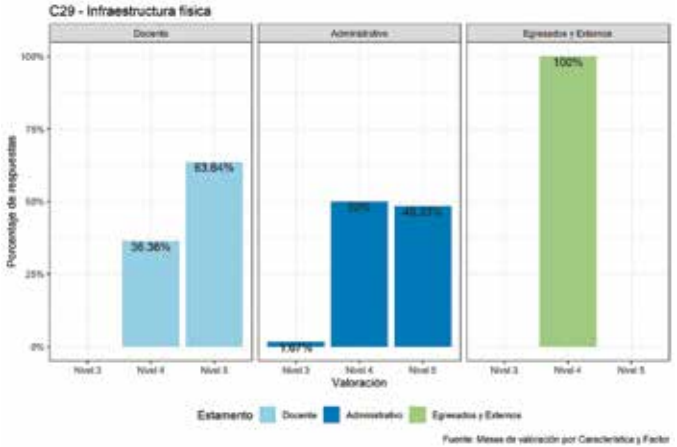
Juicio de cumplimiento de la característica:

La institución ofrece espacios adecuados y suficientes en muy buen grado para el desarrollo de sus funciones sustantivas y de apoyo, y que favorezcan el bienestar de la comunidad institucional. La planta física se ha ido acondicionando casi siempre, con la proyección de atender en alto grado a todas las necesidades de la comunidad universitaria.

La Universidad da casi siempre a los espacios y bienes el correcto uso y mantenimiento que es traducido en un entorno propicio para las labores educativas.

La institución cumple en alto grado con las normas sanitarias y de bioseguridad, seguridad industrial y de salud ocupacional y manejo de seres vivos de acuerdo a la normatividad vigente.

Gráfica 107. Resultados Característica 29.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado

5.12 Factor 12. Recursos Financieros

La Universidad tiene un decidido compromiso d garantizar los recursos necesarios para dar cumplimiento óptimo a su Proyecto Educativo y por mostrar una ejecución eficiente y transparente de sus recursos financieros. La percepción general sobre la destinación de los recursos de la institución a las funciones misionales es completamente favorable, lo cual indica que son claramente administrados e invertidos exclusivamente en el propósito del bien público de la educación. Las inversiones son visibles siempre en la institución, en términos de la adquisición de recursos y equipos nuevos, remodelaciones a la infraestructura, etc.; son unas finanzas orientadas y comprometidas con lo institucional. La comunidad percibe siempre la oportunidad de comunicar abiertamente las necesidades específicas y se conoce con claridad el rumbo de la institución.

Gráfica 108. Resultados Factor 12.

Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento del factor:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 5	Se cumple plenamente
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado

Fortalezas y oportunidades de mejora del Factor 11

Se destaca el manejo financiero que la institución ha realizado durante los últimos años, obteniendo excelentes resultados, que se demuestran por el reconocimiento recibido de la firma *Fitch Ratings* por la calificación AAA, colocándola por encima de universidades con mayor trayectoria como la de Antioquia y la del Valle, y en el mismo lugar que la Universidad Nacional y la Universidad EAFIT.

5.12.1 Característica 30. Recursos, presupuesto y gestión financiera

A. Información acerca de las fuentes de financiamiento, los recursos provenientes del Estado, otras fuentes externas y recursos propios

En el marco de la Constitución Política de Colombia y la Ley 30 de 1992, la Universidad se encuentra organizada como ente universitario autónomo, con régimen especial, con personería jurídica, autonomía administrativa, académica, financiera y patrimonio independiente, cuyo objeto es la Educación Superior, la investigación y la extensión. En cuanto a la composición de los presupuestos de las Universidades, la citada Ley de educación establece, en su artículo 85, que los ingresos de los mismos estarían constituidos por los aportes de la Nación, por los recursos propios (ingresos académicos, ingresos de operación comercial o venta de bienes y servicios, otros ingresos) y por los Recursos de capital.

La fórmula para el cálculo de los aportes de la Nación fue establecida en los artículos 86 y 87 de la citada Ley, incluyendo incrementos con base en el IPC, tomando como base los presupuestos aprobados en 1993. En el marco de otras normas, desde el Gobierno Nacional es posible que asignen otros recursos puntuales en el marco de políticas lideradas por el Gobierno, como es el caso del fomento a la calidad a la Educación Superior

En cuanto a los recursos propios, cuyas fuentes ya fueron descritas, es importante aclarar que si bien representan una fuente de financiamiento importante, en la que se han apoyado las universidades para mitigar su situación financiera y presentan beneficios tanto para la institución como para la región y el país; los mismos presentan

riesgos y no constituye recursos fijos o estables para las instituciones (ya que dependen del comportamiento del mercado), por tanto, no pueden garantizar la sostenibilidad de las Universidades Oficiales de manera permanente, ni reemplazar el papel del Estado como principal financiador de la Educación Superior Pública.

Para la construcción del presupuesto institucional, se realizan capacitaciones respecto a la estructura financiera de la Universidad, información que se tiene publicada en la página web de Vicerrectoría Administrativa y Financiera, de la misma manera en las audiencias de rendición de cuentas[128] a la ciudadanía se realiza la presentación del presupuesto institucional[129] y se da claridad de las fuentes de financiación con las que cuenta la institución.

En este punto, es importante tener presente que el presupuesto aprobado, la ejecución presupuestal y los estados financieros son información pública y se puede acceder a ella por la página web institucional. Por otra parte, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera presenta informes a los organismos colegiados, al Rector y a otras instancias cada vez que los solicitan. En la vigencia anterior se publicó el diagnostico financiero[130], que adicionalmente incluye información sobre la evolución de las fuentes de financiación.

B. Estabilidad y solidez financiera que garantice el cumplimiento, a mediano plazo, de las acciones propuestas en el Plan de Desarrollo Institucional

La Universidad Tecnológica de Pereira ha mostrado significativos avances desde su creación en 1958, en los últimos 10 años ha presentado un incremento de la oferta de programas en pregrado y posgrado, de su matrícula estudiantil, acumulando a la fecha 17.454 estudiantes de pregrado y posgrado, crecimiento que se ha apalancado en su estabilidad y solidez financiera.

128 Enlace presentación audiencia pública vigencia 2018 (presentada en 2019): https://media.utp.edu.co/utprindecuentas/archivos/2019/presentacion%20presupuesto%20Audiencia%20-%20Definitiva.pdf

129 Enlace presupuesto de la vigencia: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/administrativa/presupuesto.html

130 Enlace Diagnóstico Financiero UTP: https://media.utp.edu.co/vicerrectoria-administrativa/archivos/Diagnostico%20Financiero%20UTP%20VAF%20digital%281%29.pdf

En este punto, es importante tener presente que la matrícula de la Universidad participa aproximadamente con un 35% de la población matriculada en Instituciones de Educación Superior (IES) con presencia en el departamento de Risaralda y de un 63% de las matrículas en IES públicas en la misma región. Adicionalmente, se ha destacado por su capacidad para la generación de recursos propios a partir de sus capacidades institucionales y en el marco de sus funciones misionales de docencia, investigación y extensión. Lo que ha hecho que sus recursos propios adquieran relevancia en la financiación de la Universidad y en el soporte y proyección de su desarrollo pasado y futuro, respectivamente.

Haciendo un comparativo entre la vigencia 1993 (Aplicación de la Ley 30/92) y el cierre de la vigencia 2019, se evidencia que el presupuesto de la Universidad en 1993 se financiaba en un 95,1% con Recursos de la Nación y en un 4,9% con Recursos Propios; al cierre de la vigencia 2019 esta proporción fue del 59,2% Recursos Nación y del 40,8% Recursos Propios.

Respecto del presupuesto de ingresos de la Universidad, el mismo está constituido con Aportes de la Nación y Recursos Propios, ingresos que durante los últimos 10 años han presentado una tendencia exponencial, con un crecimiento promedio de 9,4% anual.

Por otra parte, la Universidad recibió la calificación AAA de la firma *Fitch Ratings* por segunda vez consecutiva, la cual evaluó el perfil financiero como fuerte, fundamentando su acción, entre otros, en Indicadores relevantes de demanda estudiantil en la región y en la capacidad para generar ingresos propios, su posición de liquidez y la existencia de fondos patrimoniales y especiales para atender programas a largo plazo que están enlazados a características de calidad, como son la formación en segunda lengua de estudiantes, docentes y administrativos, la capacitación docente, los programas de bienestar universitario y los programas de internacionalización que otorgan, no solo fortalezas a sus finanzas, sino a la calidad de los servicios que presta.

FitchRatings

Tabla 70. Calificación del perfil financiero de algunas IES del país.

Calificación de algunas entidades	
Cal.	**Entidad**
AAA	Universidad Nacional de Colombia Universidad Eafit **Universidad Tecnológica de Pereira - UTP**
AA	Universidad de Antioquia Universidad del Valle Universidad Industrial de Santander (V&R)

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

C. Políticas y estrategias para la asignación, ejecución y evaluación presupuestal y de ejecución financiera en atención al cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y el logro de las metas del Plan de Desarrollo Institucional

El presupuesto es una herramienta de gestión y administración que soporta la operación de las instituciones o de sus proyectos, a través de la estimación y previsiones anuales de ingresos y gastos. En el caso de las instituciones públicas, como la Universidad, el presupuesto se proyecta de forma anual, soportando el funcionamiento y permitiendo asegurar el cumplimiento de los planes y programas formulados, a través de la asignación de recursos y planeación de los gastos a realizar en cada vigencia fiscal.

En la Universidad, para su elaboración y aprobación, se cuenta con un procedimiento que garantiza la participación de la comunidad académica y administrativa; y a su vez el cumplimiento de los requisitos normativos, tanto internos como externos que regulan este proceso.

El procedimiento tiene básicamente entre sus etapas: la obtención de información base para determinar las necesidades de presupuesto, la confección del anteproyecto (en el que se proyectan los ingresos y se priorizan los gastos) y el trámite para aprobación del presupuesto. Etapas en las que participan las dependencias identificando los recursos que necesitan para el cumplimiento de sus objetivos, permitiéndoles posteriormente validar la disponibilidad de éstos para establecer los planes de acción de sus áreas, realizar seguimiento a la ejecución de los mismos y de los recursos asignados para ello.

En este punto, es importante precisar que en cuanto a la normatividad interna (Estatuto Presupuestal), el CSU ha establecido políticas para la asignación del presupuesto como lo es el orden de priorización del gasto. Ahora, con relación específicamente al presupuesto de inversión, se han implementado estrategias adicionales como lo son reflejar el Plan de Desarrollo Institucional en el presupuesto de inversión, la Convocatoria para proyectos de actualización, reposición y compra de equipo (PARCE) y la priorización de las actividades por parte del CSU en el Plan de Fomento a la Calidad para los recursos que se gestionen en esta cuenta del presupuesto.

En cuanto a la normatividad aplicable en la Universidad tecnológica de Pereira, la elaboración, distribución y ejecución presupuestal es la siguiente[131]:

Normatividad Interna:
*Estatuto presupuestal - Acuerdo Nro. 22 del 02/11/04[132], el cual constituye la norma del presupuesto de la Universidad Tecnológica de Pereira y determina los procesos de programación, preparación, ejecución, modificación, registro, control, seguimiento y evaluación del presupuesto y del manejo de la tesorería, siendo de obligatorio cumplimiento cada una de las disposiciones contenidas en este.
* Manual de la Programación Presupuestal - Acuerdo Nro. 23 del 02/11/04[133].
* Funcionamiento de los programas en jornada especial

131 https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/administrativa/normatividad-presupuesto.html

132 Estatuto Presupuestal de la Universidad Tecnológica de Pereira https://www.utp.edu.co/secretaria/31/estatuto-presupuestal

133 Manual de Programación Presupuestal de la Universidad Tecnológica de Pereira https://www.utp.edu.co/secretaria/manuales/99/acuerdo-no-23-por-medio-del-cual-se-expide-el-manual-de-programacin-presupuestal-de-la-universidad-tecnologica-de-pereira

– Acuerdo Nro. 20 del 19/09/03.
* Reglamentación de los proyectos especiales - Acuerdo Nro. 21 del 04/07/07.
* Direccionamiento estratégico - Acuerdo Nro. 37 del 6/11/2019, por medio del cual el Consejo Superior Universitario aprueba el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028 "Aquí construimos futuro".

Normatividad Externa:
* Ley 30 de 1992.
* Decreto de Liquidación de Presupuesto.
* Ley de Presupuesto.
* Anteproyecto de Presupuesto.

La elaboración y aprobación del presupuesto institucional constituye una de las herramientas de planificación financiera más significativas, ya que se convierte en un medio de programación y control de los gastos de funcionamiento, deuda púbica e inversión de cada vigencia.

El presupuesto de la Universidad es elaborado atendiendo las normas que rigen a la Universidad, en especial los establecido en:

Ley 30 de 1992, artículo 86, el cual establece:

"Los presupuestos de las universidades nacionales, departamentales y municipales estarán constituidos por aportes del presupuesto Nacional para funcionamiento e inversión, por los aportes de los entes territoriales, por los recursos y rentas propias de cada institución.

Las universidades estatales u oficiales recibirán anualmente aportes de los presupuestos nacionales y de las entidades territoriales, que signifiquen siempre un incremento en pesos constantes, tomando como base los presupuestos de rentas y gastos, vigentes a partir de 1993".

Se tienen igualmente establecidos los Procedimientos de la División Financiera[134] y los procedimientos de la Vicerrectoría Administrativa asociados a la elaboración, presentación y aprobación del presupuesto[135]:

134 Ver: https://www.utp.edu.co/gestioncalidad/documentos-procesos/4/1/Financiera

135 Ver: https://www.utp.edu.co/gestioncalidad/documentos-procesos/4/1/Vicerrectoria-Administrativa

* 131-CA-10 - Elaboración y presentación del proyecto de presupuesto institucional para la vigencia.
* 131-CA-11 - Elaboración y aprobación del presupuesto de proyectos y programas especiales de carácter institucional.

D. Estructura del presupuesto y de la deuda en los últimos cinco años. Plan de cancelación de compromisos

La estructura presupuestal de la Universidad está compuesta por el presupuesto de ingresos y el presupuesto de gastos[136].

Con relación a la estructura de la deuda para los últimos cinco años, es decir, el período comprendido entre el 2015 y el 2019, la Universidad Tecnológica de Pereira ha contado con un total de 4 créditos institucionales, todos bajo la modalidad de tasa compensada líneas Findeter.

El primer crédito fue contratado en el año 2011 para la ejecución del proyecto "Construcción y amoblamiento del Bloque Sur Etapa 2 y Aulas Magistrales", el cual ascendió a recursos de la Línea de fomento a la Educación Superior – tasa compensada FINDETER, por un valor de hasta COP 4.000 MM, de los cuales la Universidad hizo uso de COP 3.228 MM, en dos tramos o desembolsos (el primero por valor de COP 660 MM y el segundo por valor de COP 2.568 MM). Este crédito se terminó de cancelar en el mes de julio de 2016.

Durante la etapa de cancelación de esta obligación, y hasta el mes de mayo de 2017, la Universidad realizó todas las actuaciones correspondientes a fin de obtener las autorizaciones pertinentes que le permitiesen financiar dos (2) proyectos a saber: "Fortalecimiento de la Infraestructura Física de la Universidad Tecnológica de Pereira para dar cobertura con calidad a la comunidad universitaria y cumplir con las normas requeridas para el uso y prestación de los servicios de la Educación Superior" y "Fortalecimiento de la investigación en la Universidad Tecnológica de Pereira".

136 Ver página Vicerrectoría Administrativa y Financiera - Ejecución presupuestal de ingresos y gastos https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/administrativa/ejecucion-presupuestal.html

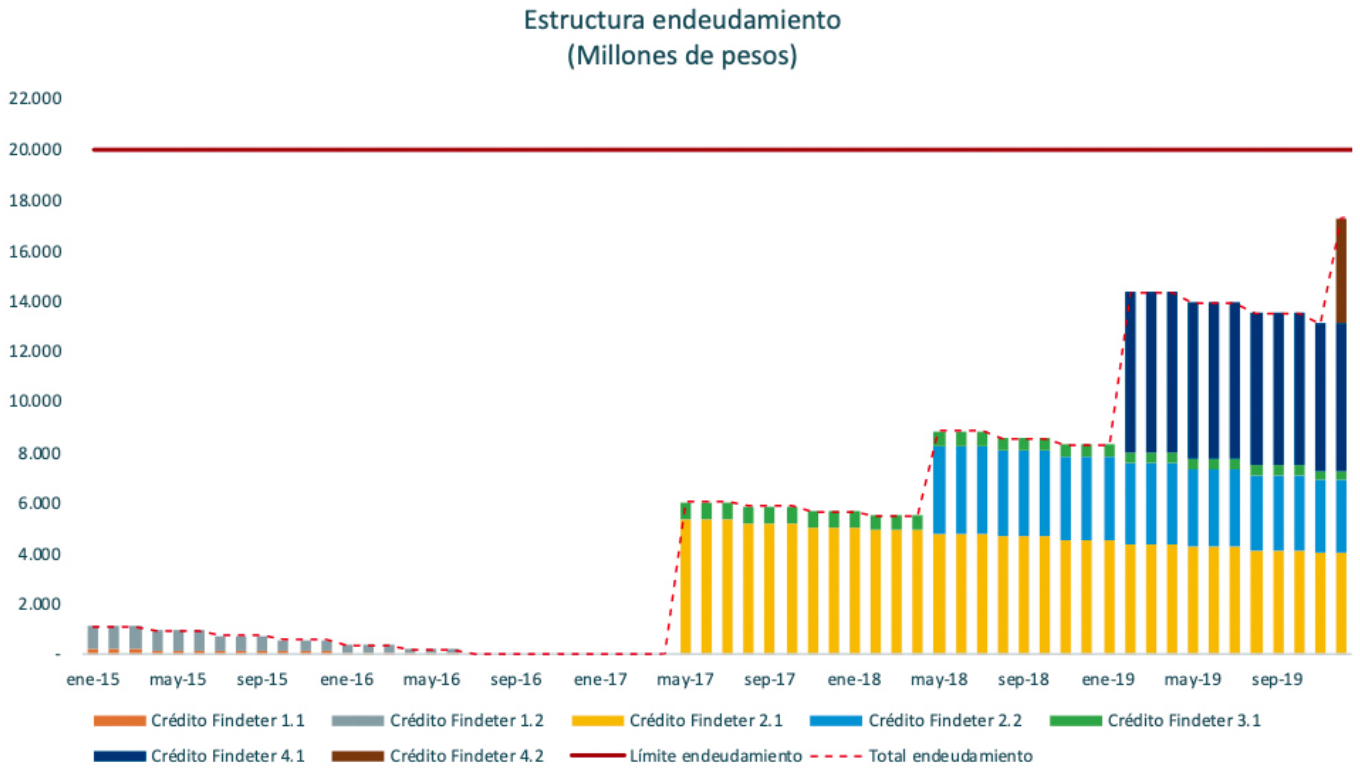
El primero de estos proyectos ascendió a recursos de la Línea de crédito FINDETER – tasa compensada Educación Superior Decreto 1722 de 2015, por un valor de hasta COP 8.790 MM, de los cuales el último desembolso se realizó en el mes de mayo de 2018, agotando el 100% del cupo otorgado para esta operación. Este crédito se proyecta sea cancelado durante la vigencia fiscal de 2027.

Por su parte, el segundo proyecto ascendió a recursos de la misma línea (FINDETER – tasa compensada Educación Superior Decreto 1722 de 2015), por un valor de hasta COP 694 MM, con la particularidad que como son para financiar un proyecto vinculado a la línea de investigación, su plazo máximo de amortización es de hasta cinco (5) años. Se estima que este crédito se termine de cancelar en el mes de mayo del año 2022.

Por último, la Universidad presentó ante el Ministerio de Educación Nacional el proyecto "Mejoramiento de la infraestructura de la Universidad Tecnológica de Pereira (UTP) para el desarrollo de sus actividades misionales", el cual fue autorizado con cargo a la línea de Tasa Compensada de Infraestructura Sostenible Decreto 1020 de 2018 de FINDETER, por un valor de hasta COP 10.511 MM. Esta operación se desembolsó en dos tramos, el primero en el mes de febrero de 2019 y el segundo en el mes de diciembre. Para esta operación se celebró un contrato con un plazo de diez (10) años contados a partir de la fecha del primer giro.

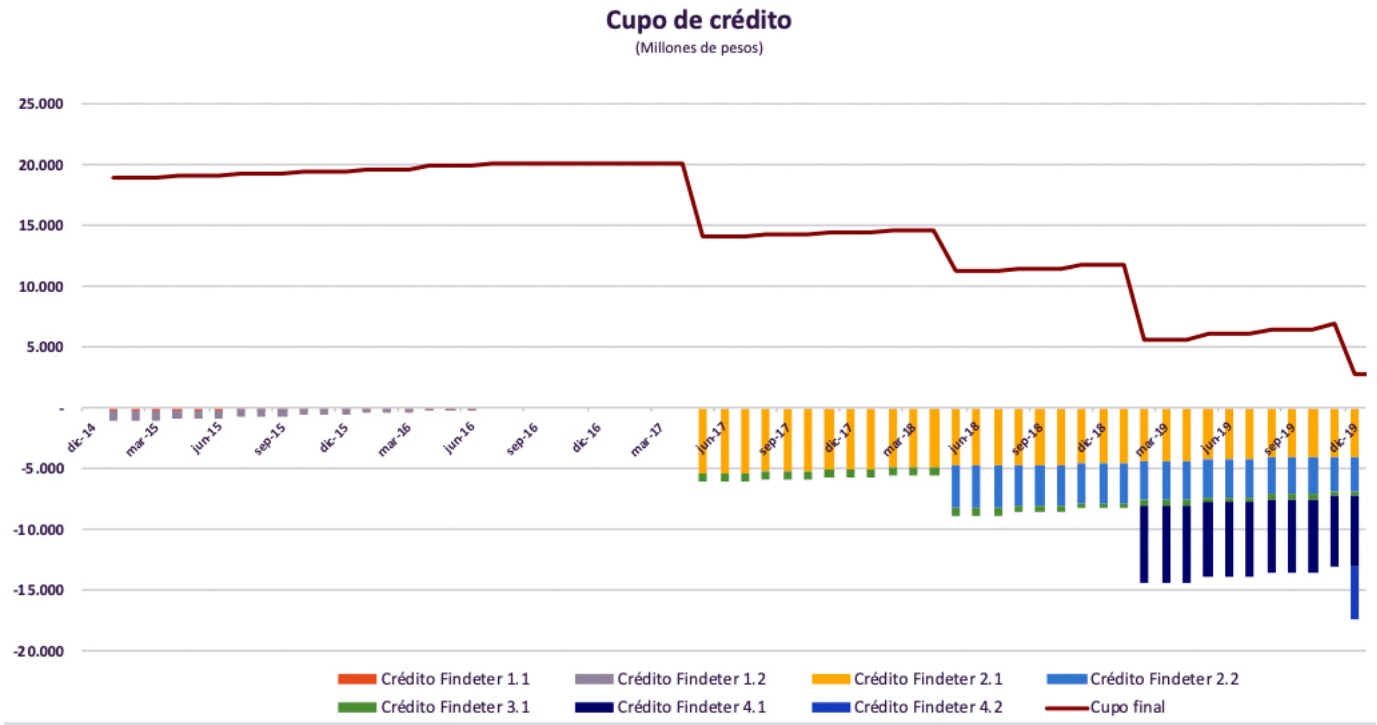
A continuación se muestran las gráficas que muestran la evolución de la estructura y cupo de endeudamiento.

Gráfica 109. Estructura endeudamiento UTP.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

Gráfica 110. Cupo de crédito UTP.



Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera

E. Estabilidad financiera manifiesta en ejercicios de auditoría y control fiscal

Por segunda vez consecutiva, la Universidad recibió la calificación de Largo Plazo 'AAA (col)' por parte de la firma *Fitch Ratings*, la cual evaluó el perfil financiero de la institución como fuerte[137]. La acción de calificación obedece al considerar métricas destacables de deuda neta a flujo disponible para el servicio de la deuda (FDSD) y de apalancamiento frente a la muestra de Instituciones de Educación Superior (IES) calificadas por la agencia. La acción de calificación también se fundamenta en indicadores relevantes de demanda estudiantil en la región y en la capacidad para generar ingresos propios que le han permitido atenuar la tendencia creciente de los costos operativos.

Por otro lado, los ejercicios de auditoría y control fiscal que se llevan a cabo en la Universidad, son:

- A nivel externo: El organismo de control que interviene es la Contraloría General de la República.
- A nivel interno: La oficina de Control Interno realiza ejercicios de auditoría.

Los resultados a nivel externo e interno se encuentran en los Informes de auditoría que reposan en la Oficina de Control Interno.

F. Cumplimiento de los requerimientos presupuestales que se desprenden del proyecto institucional y de las actividades académicas y de bienestar

De acuerdo con lo establecido en el Estatuto Presupuestal, corresponde al Rector dirigir, a través de la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, la elaboración y presentación del proyecto de presupuesto al Consejo Superior para su aprobación, motivo por el cual dicha Vicerrectoría realiza el procedimiento 131-CA-10-Elaboración y presentación del proyecto de presupuesto institucional para la vigencia, procedimiento que contempla 6 etapas como se muestra en la siguiente ilustración:

137 En el siguiente enlace se encuentra mayor información sobre los indicadores evaluadores y el informe de resultados: https://www.fitchratings.com/site/pr/10092305

Ilustración 74. Etapas para la elaboración y presentación del proyecto de presupuesto institucional.

Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

Dentro de la construcción del anteproyecto de presupuesto se genera un ambiente de participación en la comunidad académica y administrativa, que permite dar cumplimiento a la etapa de obtención de información base para determinar necesidades de presupuesto, es allí donde las diferentes dependencias académicas y administrativas dan a conocer sus necesidades de recursos para llevar a cabo las actividades académicas (docencia, investigación, extensión) acorde con el Proyecto Institucional y el Plan de Desarrollo Institucional. Igualmente, durante el ejercicio se valida el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Estatuto General correspondiente a los aportes para investigación, capacitación y bienestar (Artículo 12 Estatuto General).

Finalmente, realizado el ejercicio de construcción del presupuesto, este es presentado al Consejo Superior Universitario para su aprobación de acuerdo con los establecido en el Estatuto Presupuestal.

En cumplimiento con lo establecido en el artículo 12 del Estatuto General y la Ley 30 de 1992, la Universidad ha destinado del presupuesto institucional recursos para Investigación y Bienestar, donde se evidencia que, **año a año, se cumple con el porcentaje de aporte establecido.**

Durante la vigencia 2019, el 95% de las necesidades de funcionamiento dadas a conocer en los ejercicios realizados en el marco de la construcción del presupuesto institucional, fueron atendidas[138] con el presupuesto aprobado a través del Acuerdo del Consejo Superior Universitario Nro. 63 del 2018.

G. Organización eficiente y funcionarios eficaces para el manejo financiero

La Vicerrectoría Administrativa y Financiera es una dependencia de primer nivel dentro de la estructura organizacional de la Universidad, que tiene por objetivo desarrollar una institución efectiva y transparente en sus procesos humanos, administrativos, tecnológicos e informáticos, financieros y de servicios; comprometida con el mejoramiento continuo y financieramente viable.

Para tal efecto, se busca obtener los siguientes resultados a nivel Institucional:

- Procesos administrativos orientados y fortalecidos para el cumplimiento de la Misión institucional.
- Tener una Universidad financieramente sólida que permita atender oportunamente las necesidades de ésta.
- Contar con Talento humano calificado, de alta competencia, comprometido y orientado a la consecución de resultados, garantizando el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Tecnologías y sistemas de información orientados a las necesidades institucionales, requeridos para mejorar los canales de comunicación, facilitar la ejecución de las labores y la toma de decisiones.
- Garantizar el funcionamiento óptimo de la infraestructura física de la Universidad en temas de aseo, seguridad y mantenimiento; además de apoyos logísticos a eventos institucionales.

Se soporta en los siguientes procesos internos, como parte de su gestión administrativa y de orientación de las acciones institucionales en el marco de su competencia:

- Gestión organizacional.
- Direccionamiento económico y financiero.
- Gestión estratégica de proyectos institucionales y especiales.

138 En los soportes del Factor 12, se encuentra el resultado del indicador - % de necesidades de funcionamiento atendidas con el presupuesto de la vigencia 2019. (Diapositiva 2).

- Gestión del sistema integral de calidad.

Para ello, la Vicerrectoría Administrativa y Financiera cuenta con un equipo humano, conformado con profesionales con formación y experiencia en los diferentes temas afines a la competencia de la Vicerrectoría, quienes, a través del desempeño de sus funciones, contribuyen al funcionamiento y sostenibilidad de la Universidad.

Así mismo, dentro de las dependencias administrativas que están adscritas y pertenecen jerárquicamente a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, se encuentra Gestión Financiera, la cual tiene como propósito administrar los recursos financieros y económicos de la Universidad que permitan garantizar el funcionamiento y sostenibilidad de la misma en el corto y largo plazo, a través de la adecuada planificación, ejecución y control de los dineros, cumpliendo con la normatividad y los lineamientos vigentes establecidos.

Las funciones de esta dependencia fueron construidas en el marco del Proyecto de Modernización y Desarrollo Organizacional, en conjunto con el equipo de trabajo de la dependencia y avaladas por el Vicerrector Administrativo y Financiero; está pendiente su formalización a través del acuerdo que reglamentará el Acuerdo Nro. 14 de 2014, el cual se encuentra actualmente en consolidación para su correspondiente aprobación por parte del Consejo Superior Universitario.

Por otro lado, los procesos internos que soportan el quehacer o funcionalidad de la dependencia son:

- Gestión del Presupuesto.
- Gestión de Contabilidad.
- Gestión de Tesorería.
- Gestión de Compra de Bienes y Suministros.

Cada uno de estos procesos internos es liderado por profesionales competentes que coordinan el desarrollo de las actividades propias de cada línea, capitalizando y potencializando las capacidades del equipo de trabajo asignado, para alcanzar los objetivos propuestos y dar cumplimiento a la normatividad interna y externa aplicable.

Las personas que se enuncian y soportan las dependencias en mención, cuentan en la actualidad con los manuales

de funciones y competencias labores, así como con la descripción de responsabilidades y requisitos actualizados conforme a los lineamientos Institucionales.

H. Transparencia en el manejo de los recursos financieros y buenas prácticas de auditoría certificada. Las instituciones deben demostrar la reinversión de sus excedentes en su desarrollo misional

La Universidad Tecnológica de Pereira ha contado desde el año 2011 con los servicios de la agencia calificadora de riesgo *Fitch Ratings*, la cual se encarga de evaluar la capacidad de endeudamiento de largo plazo de la entidad y transmitir al mercado su concepto emitido para la institución.

A lo largo de estos años, la Universidad ha venido presentando evoluciones positivas en los comentarios obtenidos por parte de la firma, siendo así que para el año 2018 se le otorgó la máxima calificación en la escala nacional para Colombia asignada por la agencia AAA(col) y en el 2019 se ratificó esta valoración; la cual se le otorga a emisores u obligaciones con la expectativa más baja de riesgo de incumplimiento en relación a todos los demás emisores u obligaciones en el mismo país[139].

Dentro de los aspectos más relevantes *Fitch Ratings* evaluó el perfil financiero como fuerte, al considerar métricas destacables de deuda neta a flujo disponible para el servicio de la deuda (FDSD) y de apalancamiento frente a la muestra de Instituciones de Educación Superior calificadas por la agencia. La acción de calificación también se fundamenta en indicadores relevantes de demanda estudiantil en la región y en la capacidad para generar ingresos propios que le han permitido atenuar la tendencia creciente de los costos operativos.

La agencia destaca la capacidad alta de generación de recursos propios de la Universidad a partir de investigación y asesorías, lo que le permite mantener una estructura de ingresos menos dependiente del fondo público. Por su parte, las transferencias para inversión, provenientes de recursos del presupuesto general de la

139 En el siguiente enlace se encuentra mayor información sobre los indicadores evaluadores y el informe de resultados: https://www.fitchratings.com/site/pr/10092305

Nación y de estampillas cobradas por el departamento de Risaralda, han mostrado una estabilidad moderada y su contribución es importante en el FDSD.

La calificadora también resalta un perfil financiero fuerte soportado, entre otras razones, por la existencia de fondos patrimoniales especiales, los cuales otorgan mayor fortaleza a las finanzas de UTP. Un porcentaje de los rendimientos financieros de los fondos puede ser destinado para funcionamiento y el resto es capitalizado como mecanismo de inversión continua.

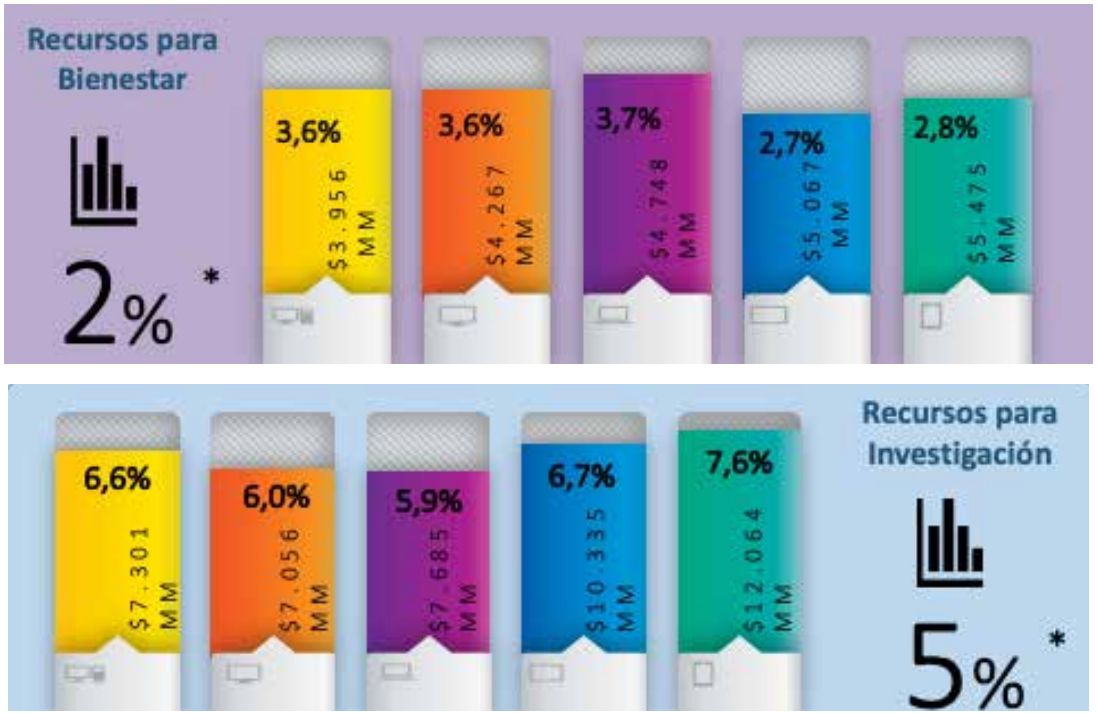
Durante los últimos años, la Universidad ha procurado adelantar procesos que generen mayores sinergias entre la academia y la administración, de tal suerte que se adelantó lo que al interior se ha denominado una alianza estratégica entre la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y la Facultad de Ciencias Empresariales desde el año 2014, que ha tenido como propósito robustecer el proceso de la gestión de inversiones con un enfoque académico y enmarcado en la normatividad vigente y aplicable, que le permitan a la Universidad administrar sus excedentes de liquidez bajo principios y criterios orientados a conservar el capital invertido por medio de la estructuración de un portafolio de inversiones de acuerdo con el perfil de la Universidad y, en consecuencia, servir como una fuente de financiación a perpetuidad para la sostenibilidad de la institución en el cumplimiento de sus objetivos misionales, beneficiando a las generaciones actuales y futuras.

Para la vigencia del 2019, el portafolio de inversiones de la institución logró cumplir con la generación de flujos de efectivo correspondiente al 100% del valor aprobado en el Presupuesto Institucional para la vigencia.

Al cierre del 2019, la Universidad contaba con un Manual de Inversiones aprobado mediante resolución de Rectoría Nro. 5192 de junio de 2018, un (1) comité de inversiones, el cual fue modificado a través de la Resolución de Rectoría Nro. 2976 de 2019 y un (1) comité de riesgos financieros establecido mediante Resolución de Rectoría Nro. 2977 de 2019.
Como evidencia de las acciones adelantadas, los comités de inversiones y de riesgos financieros presentan a la Rectoría informes conjuntos, con el ánimo de mantenerla informada sobre la Gestión de inversiones y

de Riesgos Financieros de la Universidad Tecnológica de Pereira[140].

Ilustración 75. Evolución de los recursos destinados para bienestar e investigación.



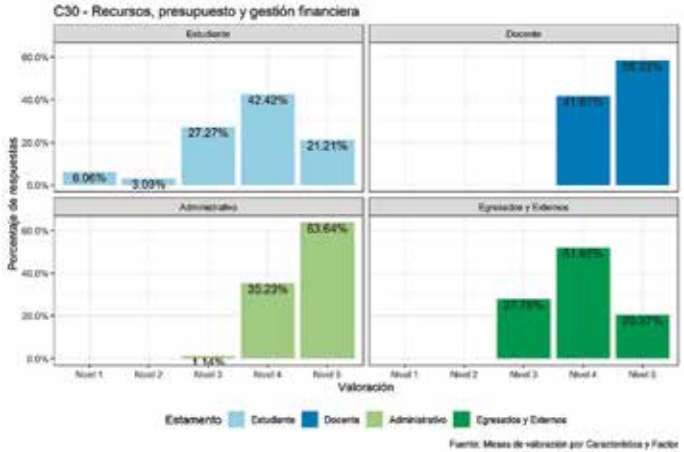
Fuente: Vicerrectoría Administrativa y Financiera.

140 Ver soporte Factor 12: Informe vigencia 2019.

Juicio de cumplimiento de la característica:

La Institución se reconoce por garantizar con claridad los recursos necesarios para dar cumplimiento a su Proyecto Educativo y por mostrar una ejecución eficiente y transparente de sus recursos financieros. Los recursos destinados a la educación, independientemente de su procedencia (aportes estatales o matrícula privada), son administrados e invertidos directamente en el propósito del bien público de la educación. Las inversiones se ven constantemente en la institución, en términos de la adquisición de recursos y equipos nuevos, remodelaciones a la infraestructura, etc., lo que permite evidenciar positivamente unas finanzas orientadas y comprometidas con lo institucional. La comunidad percibe la oportunidad de comunicar abiertamente las necesidades específicas y se conoce con buena claridad el rumbo de la institución. La Dirección Administrativa y Financiera genera buena confianza en toda la comunidad universitaria.

Gráfica 111. Resultados Característica 30.



Fuente: Mesas de valoración por característica y factor.

Grado de cumplimiento de la característica:

Estamento	Valoración cualitativa	Escala CNA
Administrativos	Nivel 5	Se cumple plenamente
Profesores	Nivel 5	Se cumple plenamente
Egresados y externos	Nivel 4	Se cumple en alto grado
Estudiantes	Nivel 4	Se cumple en alto grado

6. Plan de Mejoramiento Institucional

Acorde a los resultados del ejercicio de Autoevaluación Institucional con fines de Renovación de la Acreditación, nos permitimos presentar el Plan de Mejoramiento Institucional, articulado al Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028.

Este resultado que presentamos a continuación es el fruto de la compilación realizada de las oportunidades de mejora identificadas en los talleres de valoración que, de acuerdo a la frecuencia de aparición, permitieron establecer las acciones de mejora que se definieron para hacer parte del proceso del Plan de Mejoramiento Institucional, articuladas a las apuestas establecidas en el nuevo Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028.

Este esquema permitió establecer la alineación con los pilares, programas y proyectos definidos en el PDI, y como ruta, garantiza la ejecución de las acciones acorde a las realidades y al presupuesto definido en el PDI.

Igualmente, al tener definidos los líderes de factor, alineados a los responsables y redes de trabajo del Plan de Desarrollo Institucional y sintonizados con los planes operativos que dan respuesta a las necesidades identificadas en el Plan de Mejoramiento Institucional; permite la ejecución de las acciones que ayudan a subsanar la oportunidad de mejora identificada.

Asimismo, es importante mencionar que la estrategia de seguimiento que se ha establecido se articula con los reportes del Plan de Desarrollo Institucional, enlazado a los sistemas de información institucional (SIGER), facilitando el seguimiento cualitativo y cuantitativo dentro del Comité de Sistema de Gerencia del PDI y de Autoevaluación Institucional.

6.1 Matriz del Plan de Mejoramiento Institucional.

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F1	1. Diseñar e Implementar una Estrategia de difusión y Apropiación de la Planeación Estratégica de la Universidad	Nivel de Conocimiento de la Planeación Estratégica = (%de Conocimiento de la Misión + % de Conocimiento de la Visión + % de Conocimiento de los Principios Institucionales + % de Conocimiento del PDI + % de Conocimiento del PEI) / 5	Nivel de conocimiento de la Planeación Estratégica por el 80% de la comunidad Universitaria (Estudiantes de Pregrado y Posgrado, Docentes y Administrativos)	Medición de satisfacción del Usuario	Gestión de la Comunicación Informativa	4. Gestión y Sostenibilidad Institucional	Oficina de Planeación Vicerrectoría Académica Oficina de Gestión de la Comunicación y Promoción Institucional	La formulación de la estrategia de difusión se debe integrar al plan de acción del proyecto
F2	2. Actualización del reglamento estudiantil de forma participativa y socialización del mismo.	Reglamento Estudiantil Actualizado y Aprobado	Reglamento estudiantil actualizado con participación de todos los estamentos, incluyendo la definición de criterios para el otorgamiento de estímulos acorde a los resultados académico, aprobado y ampliamente socializado (Nivel de conocimiento por el 80% de la comunidad Universitaria - Estudiantes de Pregrado y Posgrado, Docentes y Administrativos).	Secretaría General (Documental)	N.A.	N.A.	Vicerrectoría Académica y Secretaría General Oficina de Gestión de la Comunicación y Promoción Institucional	Tener en cuenta la definición de criterios para el otorgamiento de estímulos acorde a los resultados académico. La formulación de la estrategia de difusión se debe integrar al plan de acción del proyecto.
		Nivel de Conocimiento del Reglamento Estudiantil		Medición de satisfacción del Usuario	Gestión de la Comunicación Informativa	4. Gestión y Sostenibilidad Institucional	Vicerrectoría Académica	
F2	3. Fortalecer la formación integral, el desarrollo social e intercultural y el acompañamiento integral de la comunidad universitaria. (Adaptado de Propósito del Pilar de Bienestar Institucional - PDI)	Estudiantes acompañados en el proceso formativo = Número de estudiantes acompañados / número de estudiantes que requieren acompañamiento académico.	Meta Establecida al 2028 = 90%	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Acceso, inserción y acompañamiento a la vida universitaria)	Acompañamiento académico Seguimiento académico	1. Excelencia Académica para la formación integral con visión nacional e internacional	Vicerrectoría Académica	N.A.

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F2		Plan estratégico de Inclusión= Número de estrategias, procedimientos o gestiones enfocadas a la igualdad de oportunidades y garantía de derechos realizadas.	Meta Establecida al 2028 = 18		Estrategia de Inclusión con enfoque diverso y de derechos			
		Acceso, inserción y acompañamiento a la vida universitaria = Mecanismos de acceso e inserción pertinentes a cada programa de la Universidad=Número de programas con mecanismos pertinentes / cantidad de programas	Meta Establecida al 2028 = 100%	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Acceso, inserción y acompañamiento a la vida universitaria)	Estrategias de inserción y acceso a la Universidad	1. Excelencia Académica para la formación integral con visión nacional e internacional	Vicerrectoría Académica	
		Estudiantes acompañados en el proceso formativo= Número de estudiantes acompañados / número de estudiantes que requieren acompañamiento académico.	Meta Establecida al 2028 = 90%		Acompañamiento académico			
					Seguimiento académico			
F3	**5.** Mejorar la relación docente/ estudiante acorde a las necesidades de los programas académicos.	Número de plazas docentes equivalentes tiempos completos (ETC) con certificación de viabilidad para concurso.	Meta Establecida al 2028 = 24	Proyección presupuestal para cada vigencia. Estudios de viabilidad de programas nuevos aprobados por CSU	N.A.	N.A.	Vicerrectoría Administrativa y Financiera	Se propone dividir el texto inicialmente planteado y ajustar la redacción de la oportunidad de mejora
		Número de cupos de vinculación transitoria en equivalentes tiempos completos (ETC) con disponibilidad asociada para la contratación.	Nuevos cupos autorizados en los estudios de viabilidad de los programas nuevos.					

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F3	**6.** Mejorar las estrategias de comunicación para dar a conocer las modalidades de vinculación del personal docente, sus condiciones y beneficios. (Responsables: Gestión del Talento Humano)	Número de estrategias de comunicación definidas e implementadas.	Estrategias implementadas para fortalecer el conocimiento de las modalidades de vinculación del personal docente, sus condiciones y beneficios.	Archivo de evidencias de estrategias de comunicación implementadas.	N.A.	N.A.	Gestión del Talento Humano	Se propone dividir el texto inicialmente planteado y ajustar la redacción de la oportunidad de mejora
F3	7. Implementar el nuevo modelo de evaluación docente (Hetero - Auto y coevaluación)	Procedimiento de evaluación Docente	Implementación el un nuevo modelo de evaluación docente	Procedimiento SIG	N.A.	N.A.	Vicerrectoría Académica	Ya se cuenta con el nuevo modelo de evaluación docente (heteroevaluación). Está en trámite la Creación del procedimiento parte de la Vicerrectoría Académica
		Nivel de Conocimiento del procedimiento de evaluación docente	Evaluación docente socializada. (Nivel de conocimiento por el 80% de la comunidad Universitaria - Estudiantes de Pregrado y Posgrado, Docentes y Administrativos)	Medición de satisfacción del Usuario	Gestión de la Comunicación Informativa	4. Gestión y Sostenibilidad Institucional		

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F3	8. Fortalecer el desempeño profesional docente a través de la formación integral involucrando las diferentes dimensiones del desarrollo humano, social y cultural, así como el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (Objetivo del Proyecto Formación Avanzada, Continua y Permanente - PDI)	Docentes en formación continua = Docentes con formación continua / total de docentes	Meta Establecida al 2028 = 65%	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Desarrollo Docente)	Formación continua y permanente	1. Excelencia Académica para la formación integral con visión nacional e internacional	Vicerrectoría Académica	N.A.
		Docentes de planta y transitorios que han alcanzado nivel B1 o más en segunda lengua = Docentes formados/ Total de docentes de planta y transitorios	Meta Establecida al 2028 = 80%					
		Docentes con doctorado = Docentes transitorios y de planta con título de Doctor / Total docentes transitorios y de planta	Meta Establecida al 2028 = 45%					
F3	9. Actualización del Estatuto Docente de forma participativa y socialización del mismo.	Estatuto Docente Actualizado y Aprobado	Estatuto Docente actualizado, con participación de todos los estamentos, aprobado y ampliamente socializado. (Nivel de conocimiento por el 80% de la comunidad Universitaria - Estudiantes de Pregrado y Posgrado, Docentes y Administrativos)	Secretaría General (Documental)	N.A.	N.A.	Vicerrectoría Académica y Secretaría General Oficina de Gestión de la Comunicación y Promoción Institucional	N.A.
		Nivel de Conocimiento del Estatuto Docente		Medición de satisfacción del Usuario	Gestión de la Comunicación Informativa	4. Gestión y Sostenibilidad Institucional		Se debe incluir en la Medición de Satisfacción del Usuario, una pregunta sobre conocimiento del estatuto docente. La formulación de la estrategia de difusión se debe integrar al plan de acción del proyecto.

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F3	10. Construir un ecosistema TIC que brinde experiencias y ambientes educativos interactivos que soporten los procesos de enseñanza con metodologías para la incorporación de experiencias y ambientes educativos interactivos en el estudiante como parte de su formación. (Objetivo de los proyectos Desarrollo de Ecosistemas TIC y Aseguramiento de la Infraestructura Tecnológica - PDI)	Número de espacios físicos interactivos disponibles para uso de la comunidad UTP= Número de espacios interactivos disponibles	Meta Establecida al 2028 = 30%	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Medios, recursos e integración de TIC en los procesos educativos)	Elaboración de plan de diseño e implementación de espacios interactivos de formación	1. Excelencia Académica para la formación integral con visión nacional e internacional	Vicerrectoría Académica	N.A.
					Selección y Diseño de espacios interactivos de formación			
					Implementación de espacios interactivos mediados por TIC de acuerdo a tendencias tecnológicas y pedagógicas seleccionadas por la institución.			
		Número de Docentes en ruta de intervención mediado por TIC =#Docentes en Ruta de Formación/#Total de docentes	Meta Establecida al 2028 = 70%		Uso de recursos y tecnologías digitales de información con TIC en la planeación ejecución y evaluación			
		Número de Estudiantes vinculados a procesos académicos mediado por TIC= #Estudiantes vinculados/#Total de estudiantes	Meta Establecida al 2028 = 70%		Experiencias y ambientes educativos interactivos			

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F6	11. Fomentar la Internacionalización de la Investigación, Innovación y Extensión en la Universidad. (Objetivo del Proyecto Internacionalización de la Investigación, Innovación y Extensión - PDI)	Cumplimiento de la Internacionalización de la Investigación, Innovación y Extensión en la Universidad = (cumplimiento del proyecto Internacionalización de la Investigación, Innovación y Extensión * 50% + cumplimiento del proyecto Cooperación y movilidad nacional e internacional * el 50%)	Meta Establecida al 2028 =100% (Dado que es el resultado del cumplimiento de proyectos y estos el cumplimiento es del 100%)	Plan de Desarrollo Institucional (Se mide desde el cumplimiento de los proyectos)	Alianzas internacionales para la formulación y ejecución de proyectos de cooperación en I+D+i	2. Creación, Gestión y Transferencia del conocimiento	Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Extensión y Oficina de Relaciones Internacionales	N.A.
					Movilidad docente y estudiantil en el marco de procesos de investigación			
					Acciones de cooperación con aliados estratégicos			
					Visibilidad internacional de las capacidades en I+D+i			
					Promoción y visibilidad - nacional e internacional de la UTP y Gestión y mantenimiento de convenios, alianzas y redes	3. Gestión del Contexto y Visibilidad Nacional e Internacional		
					Movilidad nacional e internacional			

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F6	12. Diseñar e Implementar una Estrategia de difusión y apropiación de las políticas de investigación, innovación, emprendimiento y extensión.	Nivel de Conocimiento de las políticas de investigación, innovación y extensión de la universidad	Nivel de Conocimiento de las políticas de investigación, innovación y extensión de la universidad por el 80% de la comunidad Universitaria (Estudiantes de Pregrado y Posgrado, Docentes y Administrativos)	Medición de satisfacción del Usuario	Institucionalización de procesos de investigación.	2. Creación, Gestión y Transferencia del conocimiento	Vicerrectoría de Investigación, Innovación y Extensión Oficina de Gestión de la Comunicación y Promoción Institucional	Se debe incluir en la Medición de Satisfacción del Usuario, una pregunta sobre conocimiento de las políticas de investigación, innovación y extensión de la universidad. La formulación de la estrategia de difusión se debe integrar al plan de acción del proyecto
					Gestión de la Comunicación Informativa	4. Gestión y Sostenibilidad Institucional		
		Nro. de emprendedores participando en las actividades de la ruta Barranqueros = Sumatoria de emprendedores de la comunidad UTP beneficiados con la oferta de acompañamiento de la Ruta Barranqueros UTP	Meta Establecida al 2028 =400	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Gestión Tecnológica, Innovación y Emprendimiento)	Ruta de emprendimiento Barranqueros UTP			N.A.

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F4	13.Diseñar e implementar una estrategia de socialización de los estudios de pertinencia para la creación de programas académicos.	Nivel de Conocimiento de los estudios de pertinencia para la creación de programas académicos	Nivel de Conocimiento de los estudios de pertinencia para la creación de programas académicos el 80% de la comunidad Universitaria (Estudiantes de Pregrado y Posgrado, Docentes y Administrativos)	Medición de satisfacción del Usuario	Gestión de la Comunicación Informativa	4. Gestión y Sostenibilidad Institucional	Vicerrectoría Académica Oficina de Gestión de la Comunicación y Promoción Institucional	Creación de Programas Académicos y obtención de registro calificado. 121-TA-12 - Creación de Programas Académicos y obtención de registro calificado. Se debe incluir en la Medición de Satisfacción del Usuario, una pregunta sobre conocimiento de los estudios de pertinencia para la creación de programas académicos La formulación de la estrategia de difusión se debe integrar al plan de acción del proyecto

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F4	14. Renovar o innovar los currículos de los programas académicos y crear programas pertinentes acordes con el Proyecto Educativo Institucional y las tendencias de tecnologías de información y comunicación (impulsor Estratégico del Plan de Desarrollo)	Programas con currículos renovados = Porcentaje de programas acreditados /programas acreditables	Meta Establecida al 2028 = 70%	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador Pilar de gestión Excelencia Académica para la formación integral con visión nacional e internacional)	Acompañamiento en el diseño y renovación curricular de los programas académicos	1. Excelencia Académica para la formación integral con visión nacional e internacional	Vicerrectoría Académica	N.A.
		Programas académicos acompañados y con currículos renovados = Currículos actualizados de acuerdo con el PEI / Programas acompañados en la actualización de los currículos de acuerdo al PEI	Meta Establecida al 2028 = 90%	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Gestión Curricular)				

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F6	15. Establecer estrategias de financiación internas y externa para el apoyo de proyectos de investigación, la extensión y la proyección social. (Adaptado Objetivo del Proyecto Fortalecimiento de la Investigación Institucional - PDI)	No de Proyectos de Investigación con impacto a la sociedad o apropiados por la sociedad= Sumatoria de los proyectos de investigación registrados sin importar su clasificación (convocatoria interna, externa, proyectos sin financiación, doctorado, etc.)	Meta Establecida al 2028 = 130	Plan de Desarrollo institucional (Indicador del Programa: Consolidación de la investigación institucional con impacto en la sociedad y reconocimiento nacional e internacional, a través de la generación de conocimiento y la creación artística)	Estrategias de financiación interna y externa para el apoyo de proyectos de investigación.	2. Creación, Gestión y Transferencia del conocimiento	Vicerrectoría de IIE	N.A.
		No de productos resultados de investigación = Sumatoria Artículos publicados en revistas internacionales, Libros y capítulos de libro resultado de investigación, obras de creación artística, Patentes, Software, marcas, prototipos, etc.	Meta Establecida al 2028 = 460		Alianzas internacionales para la formulación y ejecución de proyectos de cooperación en I+D+i Movilidad docente y estudiantil en el marco de procesos de investigación Acciones de cooperación con aliados estratégicos			
		Nro. de Actividades de Extensión Universitaria desarrolladas en las modalidades de educación continua, actividades artísticas, culturales, recreativas, eventos académicos y científicos y proyectos de Extensión social	Meta Establecida al 2028 =695	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Consolidación de la Extensión Institucional con impacto en la sociedad y reconocimiento nacional e internacional)	Desarrollo y Plan de Formación continua dirigido a ejecutores de extensión universitaria			
		No de Servicios de Extensión ofrecidos = Sumatoria de Servicios de consultoría o asesoría, interventoría, asistencias técnicas, evaluaciones prestados a entidades externas + Servicios de proyectos institucionales de Extensión + Servicios de laboratorio prestados.	Meta Establecida al 2028 = 3800		Convocatorias Internas y Externas para Financiación de Extensión			

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F7	16. Diseñar e Implementar una Estrategia de difusión y Apropiación de los servicios de práctica de la Universidad.	Nro. de Prácticas Universitarias = Sumatoria Estudiantes vinculados a prácticas académicas y empresariales	Meta Establecida al 2028 =4.700	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Consolidación de la Extensión Institucional con impacto en la sociedad y reconocimiento nacional e internacional)	Estrategias de promoción y difusión del programa de prácticas en la comunidad estudiantil	2. Creación, Gestión y Transferencia del conocimiento	Vicerrectoría IIE y Oficina de Gestión de la Comunicación y Promoción Institucional	Se debe incluir en la Medición de Satisfacción del Usuario, una pregunta sobre conocimiento de los servicios de prácticas de la universidad. La formulación de la estrategia de difusión se debe integrar al plan de acción del proyecto
		Nivel de Conocimiento de los Servicios de Prácticas Empresariales	Nivel de Conocimiento de los Servicios de Prácticas por el 80% de la comunidad Universitaria (Estudiantes de Pregrado y Posgrado, Docentes y Administrativos)	Medición de satisfacción del Usuario	Gestión de la Comunicación Informativa	4. Gestión y Sostenibilidad Institucional		

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F7	17. Fortalecer las relaciones de la Universidad con sus egresados, con el objetivo de brindar una estrategia de comunicación efectiva, diseñar estrategias al interior de los programas para vincular a sus egresados en sus procesos académicos e investigativos. (Alcance del Programa Vinculación e Integración del Egresado - PDI)	Graduados con información actualizada acorde con las variables de interés institucional = Número de Egresados con seguimiento sistemático / Población objetivo de Egresados susceptibles de seguimiento sistemático (de 0 a 5 años de egreso)	Meta Establecida al 2028 =50%	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Vinculación e integración con los egresados)	Gestión de Egresados	1. Excelencia Académica para la formación integral con visión nacional e internacional	Vicerrectoría Académica Dirección de Egresados	N.A.
		Estrategia de formación permanente para el Egresado = Número de Beneficiarios de la estrategia / número de registrados	Meta Establecida al 2028 = 30%		Empleabilidad y emprendimiento			
		Representantes de egresados en espacios colegiados = Número de espacios colegiados con representantes / número de espacio colegiados a ocupar	Meta Establecida al 2028 = 90%		Política Institucional del Egresado			
F7	18. Creación de una Unidad de empleabilidad que facilite la inserción al campo laboral de los egresados (Bolsa de Empleo)	Beneficiarios con la estrategia de empleabilidad = ∑ personas beneficiarias de la estrategia de empleabilidad	Meta Establecida al 2028 = 12030	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Articulación interna para la gestión del contexto)	Unidad de empleabilidad para el egresado.	3. Gestión del Contexto y Visibilidad Nacional e Internacional	Oficina de Planeación Dirección de Egresados	N.A.

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F8	19. Transformar los procesos educativos para la consolidación de una cultura institucional orientada a la calidad y excelencia académica (Propósito del Pilar Excelencia Académica - PDI)	Programas acreditados = Porcentaje de programas acreditados /programas acreditables	Meta Establecida al 2028 = 85%	Plan de Desarrollo institucional (Indicador Pilar de gestión Excelencia Académica para la formación integral con visión nacional e internacional)	Coordinación técnica del proceso de Acreditación Institucional	1. Excelencia Académica para la formación integral	Vicerrectoría Académica Oficina de planeación	N.A.
		Programas académicos de pregrado y posgrado acreditables acompañados en la autoevaluación para la acreditación de alta calidad nacional o internacional= Número de programas acreditables acompañados / número de programas acreditables	Meta Establecida al 2028 = 90%	Plan de Desarrollo institucional (Indicador del Programa: Gestión Curricular)	Coordinación general de los procesos de autoevaluación con fines de acreditación de programas de pregrado y posgrado			
F9	20. Establecer e implementar estrategias para aumentar la cobertura en los procesos de formación vivencial de la comunidad universitaria articulado al Proyecto Educativo Institucional PEI. (Apuesta del Programa Formación Vivencial - PDI)	Programas de formación vivencial = Número de programas enfocados a la formación vivencial	Meta Establecida al 2028 = 16%	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Formación vivencial)	Prácticas culturales de la comunidad universitaria, como habito y estilo de vida	5. Bienestar Institucional, Calidad de Vida e Inclusión en contextos universitarios	Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario	Se incluye todos los servicios de la Vicerrectoría: las prácticas sociales, la formación en liderazgo, derechos humanos, el voluntariado, el deporte, la salud, el arte y la cultura, actividad física, desarrollo humano, responsabilidad social y la expresión artística
					Desarrollo Humano			
					El deporte Universitario, como estilo de vida UTP.			
		Masificación programas de formación vivencia = Número de estudiantes que participan en actividades formación vivencial sobre el total de estudiantes matriculados en la Universidad	Meta Establecida al 2028 = 35		Articulación de los procesos de formación vivencial			
					Estructura de Créditos de Formación Vivencial			
					Escuela de liderazgo y Voluntariado UTP			

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F9	21. Construcción, Implementación, Difusión y apropiación de la Política de Bienestar Institucional.	Porcentaje de participación de la comunidad universitaria en las programas, proyectos y acciones de bienestar = # de personas de la CU que participan en actividades para el bienestar/# total de personas que conforman la CU (comunidad universitaria)	Meta Establecida al 2028 = 80%	Plan de Desarrollo institucional (Indicador del Programa: Gestión e implementación de la Política de Bienestar Institucional)	Articulación y apropiación de la Política de Bienestar Institucional	5. Bienestar Institucional, Calidad de Vida e Inclusión en contextos universitarios	Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario	Se debe incluir en la Medición de Satisfacción del Usuario, una pregunta sobre conocimiento de las políticas de Bienestar Institucional. La formulación de la estrategia de difusión se debe integrar al plan de acción del proyecto.
		Nivel de satisfacción alrededor de la política de bienestar = Promedio del resultado obtenido de la encuesta de la política de bienestar expresado en un rango de 0-100	Meta Establecida al 2028 = 80%		Seguimiento de la política de Bienestar Institucional			
		Nivel de Conocimiento de la política de bienestar Institucional	Nivel de conocimiento de la política de bienestar Institucional por el 80% de la comunidad Universitaria (Estudiantes de Pregrado y Posgrado, Docentes y Administrativos)	Medición de satisfacción del Usuario	Divulgación y comunicación de Política de Bienestar Institucional		Vicerrectoría de RS&BU y Oficina de Gestión de la Comunicación y Promoción Institucional	
F9	22. Diseñar e Implementar una Estrategia de difusión y Apropiación de los servicios y actividades de realiza Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario	Nivel de Conocimiento de los servicios y actividades de realiza Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario = (%de Conocimiento de los servicios de Bienestar + % de Conocimiento de programa de atención integral PAI + % de Conocimiento de los apoyos económicos que la Universidad ofrece a los estudiantes + % de servicios médicos, psicológico y odontológicos que ofrece Bienestar Universitario a los estudiantes + % de Conocimiento del grupos culturales y artísticos que existen en la Universidad) / 5	Nivel de conocimiento de los servicios y actividades de realiza Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario por el 80% de la comunidad Universitaria (Estudiantes de Pregrado y Posgrado, Docentes y Administrativos)	Medición de satisfacción del Usuario	Gestión de la Comunicación Informativa	4. Gestión y Sostenibilidad Institucional	Vicerrectoría de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario y Oficina de Gestión de la Comunicación y Promoción Institucional	La formulación de la estrategia de difusión se debe integrar al plan de acción del proyecto

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F10	23. Diseño e implementación de estrategias orientadas al desarrollo humano y organizacional de la Universidad, propendiendo por una gestión Institucional moderna y flexible, a través de un enfoque basado en el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores, y en una efectiva gestión del conocimiento que soporte la toma de decisiones. (Alcance del Proyecto Gestión del Desarrollo Humano y Organizacional - PDI)	Intervención de la población objetivo en las estrategias de Desarrollo Organizacional = 50% Intervención MDYO + 50% Intervención CSG	Meta Establecida al 2028 = 93%	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Gestión del Desarrollo Humano y Organizacional)	Análisis de Empleos Fortalecimiento Organizacional Gerencia del Cambio	4. Gestión y Sostenibilidad Institucional	Vicerrectoría Administrativa y financiera Gestión del Talento Humano	Revisar qué tipo de acciones se pueden tomar para los contratistas
		Intervención Institucional en el desarrollo de las estrategias de Desarrollo Humano = 50% Entornos Saludables + 25% Transformación Cultural + 25% Aprendizaje Organizacional	Meta Establecida al 2028 = 80%	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Gestión del Desarrollo Humano y Organizacional)	Plan de entornos laborables saludables Transformación Cultural Aprendizaje Organizacional			

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F10	24. Fortalecer la cultura de la legalidad, la transparencia, el gobierno corporativo y promover la participación ciudadana como ejes transversales del desarrollo institucional. (Impulsor Estratégico)	Implementación de la gestión de la comunicación y promoción institucional (GCPI) = ((% cumplimiento de Número de notas realizadas y publicadas en medios de comunicación internos * 0.5 + % cumplimiento de Número de notas publicadas en medios de comunicación externos * 0.5) + % cumplimiento de Número de canales de comunicación interna que cuenten con lineamientos de uso + % cumplimiento de Número de espacios generados para la interacción de los grupos de interés) / 3	Estrategias implementadas de fortalecimiento a la gestión de las comunicaciones institucionales.	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Cultura de la legalidad, la transparencia, el gobierno corporativo y participación ciudadana)	Gestión de la Comunicación y Promoción Institucional Gestión de la Comunicación Informativa Gestión de la Comunicación Organizacional Gestión de la Comunicación Corporativa Gestión de la Comunicación Movilizadora	4. Gestión y Sostenibilidad Institucional	Oficina de Planeación Oficina de Gestión de la Comunicación y Promoción Institucional	N.A.
		Informes presentados ante instancias de decisión = Cantidad de informes presentados ante instancias de decisión	Meta Establecida al 2028 = 27	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Gestión de Infraestructura Tecnológica)	Articulación interna para la participación e incidencia en el contexto	3. Gestión del Contexto y Visibilidad Nacional e Internacional	Oficina de Planeación	
F7		Cumplimiento Factor Visibilidad= Número de componentes del factor Visibilidad con cumplimiento / Total componentes del factor Visibilidad	Meta Establecida al 2028 = 95%	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Cultura de la Legalidad, la Transparencia, el Gobierno Corporativo y la Participación Ciudadana	Plan de atención al ciudadano y transparencia organizacional			

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F10	25. Potenciar y garantizar los medios educativos, la infraestructura tecnológica y sistemas de información integrados, de acuerdo a las necesidades de la Universidad que soporten los procesos misionales y administrativos. (Impulsor Estratégico)	Módulos Desarrollados y páginas web actualizadas (SI) = (70%*#módulos desarrollados)/ Módulos proyectados a desarrollar + (30%*#soportes y actualizaciones de los sitios UTP)/soportes y actualizaciones a ejecutar	Meta Establecida al 2028 = Módulos Desarrollados: 299 Soportes y actualizaciones sitios UTP: 306 100%	Plan de Desarrollo institucional (Indicador del Programa: Gestión de Infraestructura Tecnológica)	Gestión de Recurso Multimedia e identidad UTP Sistemas de Información Integral y Seguridad de la Información	4. Gestión y Sostenibilidad Institucional	Unidad de Gestión de Tecnologías Informáticas y Sistemas de Información	N.A.
F11		Reposición y actualización de equipamiento de espacios para la docencia = (Nro. De proyectos de reposición y actualización de equipamiento de espacios para la docencia aprobados / (2* Nro. De Facultades))*100	Meta Establecida al 2028 = 80%	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Gestión de Infraestructura Tecnológica)	Sostenibilidad de servidores, almacenamiento, y equipos para el funcionamiento del centro de datos Plan de Recuperación ante desastres Sostenibilidad de equipos, licencias y medios educativos Reposición y actualización de equipamiento de espacios para la docencia	4. Gestión y Sostenibilidad Institucional	Unidad de Gestión de Tecnologías Informáticas y Sistemas de Información	

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F11	26. Fortalecer la gestión estratégica del campus para aportar al desarrollo social, mejorando continuamente el índice de contribución al desarrollo sostenible. (Adaptado de Impulsor Estratégico)	Campus incluyente = Nro. de edificaciones con facilidades para la accesibilidad al medio físico *100 / Nro. total de edificaciones del campus	Meta Establecida al 2028 = 75%	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Gestión Integral para un Campus Sostenible, inteligente e incluyente)	Gerencia Integral del Campus	4. Gestión y Sostenibilidad Institucional	Oficina de Planeación	Se requiere siempre revisiones periódicas con las facultades para detectar las necesidades en materia de infraestructura. (priorizando laboratorios con nuevos equipos y aulas interactivas)
		Fortalecimiento y/o mejoramiento de los medios educativos (Aulas y Laboratorios) = Nro. De edificaciones actualizadas*100/Nro. Total de edificaciones en el campus	Meta Establecida al 2028 = 120		Fortalecimiento de la infraestructura Física			
		Sostenibilidad y seguridad del campus = Nro. de edificaciones actualizadas*100/Nro. Total de edificaciones en el campus	Meta Establecida al 2028 = 80%		Fortalecimiento de la Sostenibilidad y gestión del riesgo del campus (Mantenimiento institucional)			

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F5	27. Articular el proceso de internacionalización y reducir las brechas para integrar el concepto amplio de internacionalización en el quehacer cotidiano de la universidad (tomado de la descripción del programa Internacionalización integral de la universidad"	Visibilidad Nacional de programas	Meta Establecida al 2028 = 50%	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Internacionalización integral de la universidad, Indicador de programa Consolidación de la investigación institucional con impacto en la sociedad y reconocimiento nacional e internacional, a través de la generación de conocimiento y la creación artística e indicador de programa Gestión Curricular)	Acompañamiento en el diseño y renovación curricular de los programas académicos	1. Excelencia Académica para la formación integral	Vicerrectoría Académica y Relaciones Internacionales	
		Visibilidad Internacional de programas	Meta Establecida al 2028 = 50%		Alianzas internacionales para la formulación y ejecución de proyectos de cooperación en I+D+i	2. Creación, Gestión y Transferencia del conocimiento	Vicerrectoría IIE y Relaciones Internacionales	
					Movilidad nacional e Internacional	3. Gestión del Contexto y Visibilidad Nacional e Internacional	Relaciones Internacionales	
					Promoción y visibilidad - nacional e internacional de la UTP y Gestión y mantenimiento de convenios, alianzas y redes			
					Formación en lengua extranjera.			
					Cultura para la internacionalización y la interculturalidad.			

Factor	Oportunidad de Mejora	Indicadores de seguimiento / periodos	Situación deseada o Metas	Fuente del Indicador	Plan Operativo	Pilar de Gestión	Responsable	Observaciones
F3	28. Revisar los procedimientos de vinculación docente como generador de valor en la calidad de los programas académicos	Oportunidad en la vinculación docente de acuerdo a los procedimientos establecidos. Cumplimiento Factor Institucionalidad (Variable contratación docente acorde a procedimientos establecidos)	Meta establecida anualmente = 100%	Plan de Desarrollo Institucional (Indicador del Programa: Cultura de la Legalidad, la Transparencia, el Gobierno Corporativo y la Participación Ciudadana - Cumplimiento Factor Institucionalidad (Variable contratación docente)	Plan de atención al ciudadano y transparencia organizacional	Gestión y sostenibilidad Institucional	Vicerrectoría Administrativa y financiera Gestión del Talento Humano	
		Socialización de los mecanismos de contratación docente	Meta establecida al 2028 = 80%	Medición de Satisfacción del Usuario	Gestión de la Comunicación Informativa	Excelencia Académica para la formación integral.	Vicerrectoría Académica Oficina de Gestión de la Comunicación y Promoción Institucional	

6.2 Sistema de Gerencia

Desde el proceso de Autoevaluación Institucional con fines de Acreditación, la Universidad Tecnológica de Pereira avanzó en su ejercicio con fines de Renovación de la Acreditación, articulando los esfuerzos con el proceso de Formulación del nuevo Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028, permitiendo reconocer en la Universidad sincronías que favorecen la reflexión sobre el actuar institucional que conlleva a la planeación-acción coordinada, en el marco de una filosofía establecida en el Proyecto Educativo Institucional - PEI, que permita el cumplimiento de la Misión y la Visión.

Estos ejercicios han permitido que el modelo del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Universidad Tecnológica de Pereira avance en torno a los nuevos retos planteados en el Proyecto Educativo Institucional - PEI, donde se definen las orientaciones para los planes de estudio de todos los programas de la Universidad, potenciando la Formación Integral Profesional, la Ciudadanía y Democracia, la Sostenibilidad Ambiental y el Pensamiento Crítico, como sellos invaluables del egresado de la UTP.

De igual forma, el Sistema de Aseguramiento de la Calidad debe ser capaz de ajustarse a una normativa (como lo es el Decreto 1330 de 2019) para los registros calificados y la acreditación institucional y de programas, que cambia de acuerdo a las políticas nacionales, sumado a las Acreditaciones Internacionales que permiten identificar otros desafíos de la educación asociados a los resultados de aprendizaje y a los impactos de la institución en el contexto.

Con la intención de consolidar la excelencia institucional y de cumplir con el propósito de la Universidad, se destaca la construcción participativa de un PEI y unas orientaciones para la renovación curricular, que determinan las orientaciones académicas para la pertinencia, integralidad, flexibilidad, interdisciplinariedad, estrategias de enseñanza-aprendizaje y evaluación de los programas académicos; que sintoniza unos propósitos comunes en relación a las políticas académicas, permitiendo la concordancia del actuar institucional y el cumplimiento de los más altos estándares de calidad en sus procesos; reconociendo que orientan y fortalecen el Plan de Desarrollo Institucional y el Plan de Mejoramiento Institucional, y responden

sistemáticamente a muchas de las oportunidades de mejora identificadas por los programas y por la institución, demostrando así su coherencia e impacto en las decisiones institucionales.

Fruto del ejercicio de autoevaluación surge El Plan de Mejoramiento Institucional; que se evalúa en sintonía con el Plan de Desarrollo Institucional, articulando las acciones del Plan de Mejoramiento con las diferentes apuestas estratégicas de la institución, aunando esfuerzos para cumplir con los compromisos y oportunidades de mejora identificadas. De igual forma, los Planes de Mejoramiento de los programas se constituyen en insumos y mecanismos de seguimiento y control que sirven de sustento para la evaluación y el cumplimiento del Plan de Mejoramiento Institucional.

Los criterios para estimar el nivel de avance del PMI, están relacionados con:

- Definición e implementación de las Estrategias (Indicadores).
- Sostenibilidad y cumplimiento de las Estrategias (Cumplimiento de Indicadores).
- Resultados e impacto de las Estrategias (Impacto sistemático).
- Indicadores de Percepción (Encuestas a la comunidad).
-

Escala de cumplimiento.

Dado lo anterior, la Universidad cuenta con un manual de Sistema de Gerencia que establece los mecanismos y procedimientos a través de los cuales hace el seguimiento, evaluación y control, a la ejecución del PDI; y el proceso para las modificaciones a las que se dieran lugar para el Plan de Desarrollo Institucional, así como las actividades de seguimiento y control al Plan de Mejoramiento Institucional.

Objetivo del Sistema de Gerencia

Realizar metodológicamente la Autoevaluación Institucional con fines de la Renovación de la Acreditación de Alta Calidad que permita actualizar y mantener la cultura de mejoramiento continuo para la Universidad Tecnológica de Pereira.

Objetivos específicos

- Fortalecer el proceso de autorreflexión, autorreconocimiento y autoevaluación institucional.
- Analizar y acompañar el seguimiento al cumplimiento del Plan de Mejoramiento Institucional, fruto del proceso de autoevaluación institucional.
- Analizar el cambio normativo del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación.
-

Identificar las Oportunidades de Mejora que a nivel institucional se puedan establecer mediante los procesos que surjan, a partir de la cultura institucional de mejoramiento continuo, articulando los Planes de Mejoramiento Institucional y de programas, con el Plan de Desarrollo Institucional.

Estructura del sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación

El Sistema tiene una estructura dinámica y flexible, con el fin de que la comunicación entre los diferentes niveles contribuya al cumplimiento de los objetivos y oportunidades de mejora del Plan de Mejoramiento Institucional. En este orden de ideas, el Gerente del Plan es el señor Rector, quien empleará diferentes espacios de retroalimentación (Comité de Sistema de Gerencia del PDI, Rendición de Cuentas, Consejo Académico, Consejo Superior, entre otros).

El seguimiento y evaluación de la cadena de valor son instrumentos para generar nuevos conocimientos y mejorar los resultados en la organización.

El sistema de Gerencia es un sistema de trabajo intra e interinstitucional, al cual están asociados todos aquellos actores que tienen responsabilidad directa con los Pilares de Gestión, Programas, Proyectos, Planes Operativos y Metas que se derivan del Plan de Desarrollo Institucional y que están alineados con las oportunidades de mejora del Plan de Mejoramiento Institucional. Se planea,

previamente, cómo enfrentar los problemas previsibles, cómo aprovechar las oportunidades que se presentan, cómo atender la gestión de manera proactiva y cómo establecer mecanismos de intervención para ir midiendo y evaluando la estrategia.

En él se definen, de forma clara, sus responsabilidades, y tiene su base en una red de trabajo que se une a partir de sus funciones y competencias. Con esta metodología por resultados, que se sustenta en un sistema de trabajo e instrumentos de apoyo, se busca el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas en los plazos previstos y rendir cuentas a la sociedad y los actores sobre esos resultados.

El Sistema de Gerencia se soporta en instrumentos informáticos vía web, como soporte al registro, almacenamiento, distribución, análisis y definición de acciones que permiten el tratamiento preventivo y permanente, tanto a los potenciales problemas (semáforos) como a los resultados alcanzados (termómetros), ofreciendo además instrumentos de rendición de cuentas sobre dichos resultados.

Dado lo anterior, se plantea la siguiente estructura del Sistema de Gerencia, donde, como ejes transversales a éste, se cuenta el observatorio institucional y del contexto, sistema de información y de comunicación (inteligencia institucional), el sistema de control interno, el sistema integral de gestión, Proyecto Educativo Institucional y el proceso de Autoevaluación con fines de Acreditación Institucional.

Ilustración 76. Sistema de Gerencia PDI “Aquí construimos futuro”.

Fuente: construcción Oficina de Planeación.

El Sistema de Gerencia contará con una dinámica de reporte, soportada en un Sistema de Información que trasciende para avanzar hacia la gestión del conocimiento, es una Metodología de trabajo para acompañar el logro de los objetivos y resultados planteados, a partir de mecanismos de programación, control y seguimiento a los resultados del Plan.

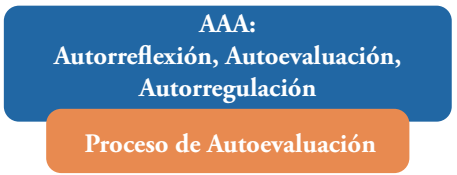
Para la ejecución, control, seguimiento y evaluación del Plan de Desarrollo Institucional y el Plan de Mejoramiento Institucional, desde la Oficina de Planeación en su condición de oficina asesora, se definieron los roles, responsabilidades y periodicidad de reporte (cada 4 meses), estándares de cumplimiento, sistema de seguimiento y dinámica de seguimiento, y demás actividades enfocadas en garantizar el cumplimiento del PDI y del Plan de Mejoramiento Institucional.

Metodología de medición

De acuerdo con las actividades definidas en las fases del proceso de Autoevaluación Institucional con fines de Renovación de la Acreditación, se establece un nivel de importancia en el cumplimiento de cada una de las fases definidas y las etapas del proceso, que permite establecer un nivel de cumplimiento del Sistema definido para la Autoevaluación Institucional.

En esta ruta, la autorreflexión, la autoevaluación, y la autorregulación, se constituyen en ejes centrales del proceso, que busca promover y mantener el programa de mejoramiento continuo para la Universidad Tecnológica de Pereira, dejando el ejercicio específico de la autoevaluación, como un momento en el cual se piensa la institución, entendiendo que la acreditación es la consecuencia de un propósito que promueve la calidad, a partir de la mejora continua institucional, donde se definen los criterios de medición.

Periodicidad de seguimiento



El seguimiento al proceso de Autoevaluación Institucional, se establece de acuerdo a lo señalado en el modelo metodológico desde la Autorreflexión, la Autoevaluación y la Autorregulación, como la fase AAA, que promueve la mejora continua a lo largo de la trayectoria institucional; mientras que el ejercicio de la Autoevaluación Institucional está contenido en esta fase, para ser desarrollado en momentos específicos.

Lo anterior establece un modelo de seguimiento permanente a los resultados del proceso de Autoevaluación Institucional, que se condensan en el Plan de Mejoramiento Institucional, y que son validados por el Comité de Sistema de Gerencia de Plan de Desarrollo Institucional y de Autoevaluación, donde se realiza el seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional, acorde a los tiempos conjuntamente definidos de seguimiento al PDI.

De igual forma, en la etapa del proceso de Autoevaluación, se establece una metodología de seguimiento permanente mientras se esté avanzando en el proceso con fines de Renovación de la Acreditación, acorde al Comité, para la validación de resultados, que permita la toma de decisiones a la Alta Dirección de la Universidad.

Redes de Trabajo del Sistema de Gerencia para el proceso de Autoevaluación con fines de Acreditación Institucional en Alta Calidad

Comité de Sistema de Gerencia

- Revisar y aprobar el modelo metodológico y ruta de trabajo para el proceso de Autoevaluación con fines de Renovación de la Acreditación Institucional.
- Orientar y realizar seguimiento y control a la ejecución del proceso de Autoevaluación con fines de Renovación de la Acreditación Institucional.
- Aprobar el Informe Final de Autoevaluación con fines de Renovación de la Acreditación y del Plan de Mejoramiento Institucional.
- Realizar seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional - PMI resultado del proceso, acorde a la metodología de seguimiento establecida para tal fin.
- Revisar y aprobar la ruta de acción para dar respuesta a las recomendaciones del CNA detectadas en el proceso.

Líderes de Factores

El Líder institucional por factor será el responsable de las respuestas de cada una de las características asociadas a su factor. Tendrá conformada su red de trabajo y el acceso a la información de las dependencias o áreas que son fuente estratégica de información institucional.

- Realizar el seguimiento periódico al proceso de autoevaluación institucional.
- Presentar la información que dé respuesta a las características que integran cada uno de los factores de la guía del CNA.
- Participar en los ejercicios de valoración de logros y resultados institucionales.
- Elaborar propuesta del Plan de Mejoramiento de las oportunidades de mejora identificadas, para validar ante el Comité del Sistema de Gerencia y Autoevaluación.
- Aprobación del Plan de Mejoramiento Institucional y sus posibles ajustes a partir de otras oportunidades de mejora identificadas.
- Aprobación del Informe Final de Autoevaluación Institucional para su paso al Consejo Académico y Consejo Superior.
- Realizar seguimiento y monitoreo a las Oportunidades de Mejora identificadas en el proceso de Autoevaluación, de acuerdo a cada factor.

Funcionarios de enlace de Factor

Los funcionarios enlace de Factor permiten y facilitan la comunicación entre el área técnica del proceso y los líderes de Factor, y serán los responsables de apropiar la metodología del proceso de Autoevaluación Institucional, facilitando las herramientas e instrumentos que van a utilizar con las redes de trabajo, de manera que se cumpla cada una de las etapas definidas en el proceso.

- Apropiar metodológicamente el proceso de Autoevaluación Institucional y las herramientas del proceso, con el fin de ser socializadas con las redes de trabajo.
- Coordinar la consolidación de la información institucional que da respuesta a las características y factores a cargo.
- Preparar la información de cada factor y característica para la socialización en los diversos espacios de validación institucional.

- Coordinar la consolidación de las oportunidades de mejora resultantes del proceso de valoración de las características y factores, con el propósito de proyectar el Plan de Mejora del factor.
- Coordinar la consolidación del informe final de cada factor, de acuerdo con las pautas establecidas.

Equipo de la Oficina de Planeación

- Realizar la coordinación, con los funcionarios enlace de los factores de acreditación, de los reportes de información.
- Realizar seguimiento al Plan de Mejoramiento Institucional para la validación con los líderes de factor y los funcionarios enlace de factor.
- Realizar los informes correspondientes a la ejecución del Plan de Mejoramiento Institucional.
- Analizar las oportunidades de mejora a nivel institucional, a partir de la articulación de los Planes de Mejoramiento de los programas, el Plan de Mejoramiento Institucional y el Plan de Desarrollo Institucional.

Equipo de la Oficina de Control Interno

- Revisar el cumplimiento del Plan de Mejoramiento Institucional.
- Realizar auditoría al cumplimiento del Plan de Mejoramiento Institucional.
- Hacer recomendaciones al proceso frente a la normatividad vigente.

Conformación del Comité del Sistema de Gerencia del Plan de Desarrollo Institucional y del proceso de Autoevaluación con fines de Acreditación Institucional en Alta Calidad

A partir del Acuerdo Nro. 38 “Por medio del cual se precisa el contenido y se establecen los mecanismos y el procedimiento para la elaboración, aprobación, ejecución, seguimiento, evaluación y control del Plan de Desarrollo Institucional, se derogan los Acuerdos 30 de 2006 y 03 de 2009 y se toman otras determinaciones”, se definió en su artículo 6 que se autoriza al Rector para conformar el Comité del Sistema de Gerencia del Plan

de Desarrollo Institucional, el cual tiene como finalidad brindar los lineamientos para el seguimiento, evaluación y control del Plan de Desarrollo Institucional y el seguimiento y control al proceso de Autoevaluación con fines de Acreditación Institucional en Alta Calidad.

Para lo cual, mediante Resolución de Rectoría Nro. 373 del 24 de enero de 2020, se conforma el Comité del Sistema de Gerencia del Plan de Desarrollo Institucional - PDI y el proceso de Autoevaluación con fines de Acreditación Institucional. El Comité del Sistema de Gerencia brindará a la Rectoría los lineamientos para el seguimiento, evaluación y control del Plan de Desarrollo Institucional y el proceso de Autoevaluación con fines de Acreditación Institucional, de conformidad con las normas vigentes y las características especiales de la institución.

Ilustración 77. Comité Sistema de Gerencia PDI y Autoevaluación Institucional.

Fuente: Oficina de Planeación.

7. Conclusiones del proceso

El proceso de autoevaluación institucional de la UTP arrojó como resultado una institución fortalecida en su sistema de aseguramiento de calidad, que ha obtenido logros, representados en las nuevas acreditaciones, las reacreditaciones de alta calidad de los programas, así como las acreditaciones internacionales, y que han llevado a la institución en una ruta de calidad en sus procesos misionales y de apoyo, dando mejores resultados y mayor impacto a la sociedad.

Se desarrolló un ejercicio de Autoevaluación Institucional con un alto compromiso de la comunidad universitaria, iniciando con la voluntad de las directivas, el compromiso de los administrativos, la entrega de los profesores, el entusiasmo de los estudiantes, la pasión de los egresados y la experiencia de los empleadores.

La institución ha asumido la autoevaluación, la autorreflexión y la autorregulación como política general de mejoramiento, desde las primeras acreditaciones de programas académicos y ha sido sostenida con las acreditaciones institucionales.

Así mismo, ha pasado de evaluarse por resultados de corto plazo a evaluarse por impactos y, en este proceso de autoevaluación, ha incorporado una herramienta de evaluación por rúbricas las características y factores.

El proceso de Autoevaluación Institucional permitió sincronizarse con el ejercicio de construcción del nuevo Plan de Desarrollo Institucional 2020-2028, en su formulación, en una primera instancia; de igual forma, se dio la alineación de los factores y pilares del Plan, y la incorporación de las oportunidades de mejora del Plan de Mejoramiento con los planes operativos en segunda instancia.

La institución, desde la Oficina de Planeación, ha establecido un proceso metodológico planeado y articulado con todas las instancias, que ha facilitado el ejercicio de Autoevaluación Institucional, por la integración de los esfuerzos y la capacidad de movilizar a todos los actores de la comunidad, así como un manual de seguimiento a dicho proceso, bajo la cultura denominada Triple AAA: Autorreflexión, Autoevaluación y Autorregulación.

Este ejercicio permitió un trabajo articulado de manera institucional, dado que la red de trabajo del Plan de Desarrollo Institucional y demás dependencias adscritas a la Rectoría y las Vicerrectorías, lograron una alineación en pro de las acciones de mejora establecidas. Además, se logró generar espacios de participación e interiorización de la cultura de mejoramiento continuo entre las mismas.

Todas las oportunidades de mejora identificadas en el ejercicio de Autoevaluación del 2011 y las recomendaciones del CNA y el Ministerio de Educación Nacional en la Resolución 6189 del 22 de mayo de 2013, que otorgaron el reconocimiento de la Acreditación Institucional por 8 años a la Universidad Tecnológica de Pereira que fueron incluidas en el proceso de seguimiento, las cuales estaban agrupadas por factores; tuvieron un crecimiento, año a año,

positivo, lo cual da a entender que se aplicaron acciones de mejora efectivas. Los factores que tuvieron un mayor crecimiento promedio anual a corte 31 de diciembre del 2019 fueron: el factor Misión y Proyecto Institucional (95%), Profesores (97%), Procesos académicos (95%), Proceso de autoevaluación y autorregulación (95%), y Planta física y recursos de apoyo académico (94%).

La herramienta del Sistema de Información SIGER del Plan de Desarrollo Institucional, el manual del Sistema de Gerencia y el Comité de Sistema de Gerencia, permitieron realizar seguimientos periódicos ágiles, eficientes y oportunos de este proceso; se resalta que dichos resultados fueron socializados con la comunidad universitaria, a través de la estrategia comunicacional del proceso de Autoevaluación Institucional con énfasis en la socialización de resultados del Plan de Mejoramiento Institucional.

Los ejercicios de articulación de los procesos de planeación, han permitido enfocar dichos esfuerzos y optimizar los procesos en pro del cumplimiento de la Misión y la Visión Institucional.

El acercamiento con los diferentes estamentos, a través de los ejercicios de diálogo y construcción colectiva, permitió realizar un proceso de mejoramiento continuo y avizorar una apuesta de Universidad de largo plazo.

Finalmente, se resalta que una de las claves para el éxito del cumplimiento de las metas, fue el compromiso de la Alta Dirección y las redes de trabajo frente a las acciones de mejora planteadas, complementario a ello, los espacios y esfuerzos propiciados por todos los directivos de la institución, contribuyeron a la materialización del **92,78%** de cumplimiento del Plan de Mejoramiento Institucional a diciembre del 2019, teniendo en cuenta la adopción del nuevo Plan de Mejoramiento Institucional fruto de la Autoevaluación Institucional realizada, y que la proyección para finalizar el anterior PMI, estaba estimada para el 2021.

Dentro del Plan de Desarrollo Institucional se han incluido apuestas estratégicas y operativas que permitieron ejecutar actividades de coordinación para el proceso de Acreditación Institucional.

8. Referencias bibliográficas

CNA (Consejo Nacional de Acreditación) y Ministerio de Educación Nacional (MEN). Acuerdo 03 de 2014. Por el cual se aprueban los lineamientos para la acreditación institucional. (diciembre de 2014). Disponible en: http://www.cna.gov.co/1741/articles-186359_Acuerdo_3_2014_Lin_Acr_IES.pdf

Resolución Nro. 373. (2020). "Por la cual se conforma el comité del sistema de gerencia del plan de desarrollo institucional y el proceso de autoevaluación con fines de acreditación institucional en alta calidad en la Universidad Tecnológica de Pereira y se adopta su respectivo reglamento interno". Universidad Tecnológica de Pereira, Rectoría, Pereira.

SILVA, J., BERNAL, E. & HERNÁNDEZ, C. (2014). *Modelo de aseguramiento interno de la calidad para las instituciones de educación superior en el marco del mejoramiento continuo de la calidad de la educación superior en Colombia*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

UNESCO. (2009). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior*. París.

Universidad Tecnológica de Pereira. (2018). *Proyecto Educativo Institucional*. Pereira: UTP. Disponible en: https://www.utp.edu.co/vicerrectoria/academica/documento-pei.html

Universidad Tecnológica de Pereira, (2009). *Plan de Desarrollo 2009-2019*. Pereira. Disponible en: https://www.utp.edu.co/pdi2009-2019/

Universidad Tecnológico de Pereira. (2019-2028). PDI 2019-2028. Pereira. Disponible en: https://pdi.utp.edu.co/?page_id=83

Universidad Tecnológica de Pereira. (s.f.). *La Universidad*. Obtenido de Organigrama UTP. Disponible en: https://www.utp.edu.co/institucional/organigrama-utp.html

Universidad Tecnológica de Pereira. (s.f.). *Sistema Integral de Gestión*. Obtenido de Mapa de Procesos. Disponible en: https://www.utp.edu.co/gestioncalidad/sin-categoria/167/mapa-de-procesos

ANEXO A

Recursos bibliográficos y electrónicos

BASES DE DATOS SUSCRITAS			
	Recurso	**TIPO**	**URL**
1	Access Medicine	Especializada	https://accessmedicine-mhmedical-com.ezproxy.utp.edu.co/
2	Access Medicina	Especializada	https://accessmedicine-mhmedical-com.ezproxy.utp.edu.co/
3	Access Physiotherapy	Especializada	https://accessphysiotherapy-mhmedical-com.ezproxy.utp.edu.co/
4	Access Engineeering	Especializada	https://www-accessengineeringlibrary-com.ezproxy.utp.edu.co/front?implicit-login=true
5	ACS publications	Especializada	https://pubs-acs-org.ezproxy.utp.edu.co/
6	Ambientalex.info	Especializada	https://utp-ambientalex-info.ezproxy.utp.edu.co/login
7	ASME	Especializada	https://asmedigitalcollection-asme-org.ezproxy.utp.edu.co/
8	ASTM	Especializada	https://compass-astm-org.ezproxy.utp.edu.co/CUSTOMERS/index.html
9	Biblioteca Digital Magisterio	Especializada	http://bibliotecadigital.magisterio.co.ezproxy.utp.edu.co/user
10	ClinicalKey	Especializada	https://www-clinicalkey-es.ezproxy.utp.edu.co/#!/
11	Digitalia	Especializada	http://www.digitaliapublishing.com.ezproxy.utp.edu.co/
12	IEEE Xplore	Especializada	https://ieeexplore-ieee-org.ezproxy.utp.edu.co/Xplore/home.jsp
13	Jstor	Multidisciplinaria	https://www-jstor-org.ezproxy.utp.edu.co/

14	J-gate	Multidisciplinaria	https://jgateplus.com/search/login/
15	Leyex.info	Especializada	https://utp-leyex-info.ezproxy.utp.edu.co/
16	Multilegis	Especializada	https://www.multilegis.com/
17	Naxos music library	Especializada	https://utp-naxosmusiclibrary-com.ezproxy.utp.edu.co/recentadditions.asp
18	Naxos Sheet Music	Especializada	http://sheetmusiclib.com.ezproxy.utp.edu.co/
19	OVID	Especializada	http://ovidsp.ovid.com.ezproxy.utp.edu.co/autologin.html
20	Oxford	Multidisciplinaria - Consorcio Colombia	https://academic-oup-com.ezproxy.utp.edu.co/journals
21	Palgrave McMillan		https://link-springer-com.ezproxy.utp.edu.co/
22	SAGE	Multidisciplinaria - Consorcio Colombia	https://journals-sagepub-com.ezproxy.utp.edu.co/
23	Science Direct	Multidisciplinaria - Consorcio Colombia	https://www-sciencedirect-com.ezproxy.utp.edu.co/
24	SciFinder	Especializada	https://origin-scifinder-cas-org.ezproxy.utp.edu.co/registration/index.html?corpKey=EA00E7CEX86F35040X18A2D2CB143CDC35F2
25	Scopus	Multidisciplinaria - Consorcio Colombia	https://www-scopus-com.ezproxy.utp.edu.co/home.uri
26	Springer Link	Multidisciplinaria - Consorcio Colombia	https://link-springer-com.ezproxy.utp.edu.co/

27	Statdx	Especializada	https://app-statdx-com.ezproxy.utp.edu.co/authenticate.go?vendor_id=Amirsys_IP_Authentication&group_id=Technological_University_of_Pereira
28	Taylor & Francis	Multidisciplinaria - Consorcio Colombia	https://www-tandfonline-com.ezproxy.utp.edu.co/
29	Web of Science	Multidisciplinaria	http://apps.webofknowledge.com.ezproxy.utp.edu.co/WOS_GeneralSearch_input.do?product=WOS&search_mode=GeneralSearch&SID=8AeFU922kRSiGuHCckQ&preferencesSaved=
LIBROS ELECTRÓNICOS PERPETUIDAD - SUSCRITOS			
	Nombre recurso	**COPYRIGHT-PLATAFORMA**	**DIRECCIÓN**
1	Bibliotechnia	Bibliotechnia	http://www.bibliotechnia.com.mx.ezproxy.utp.edu.co/Institucional/catalogo
2	Casa del libro	Casa del Libro	https://www.casadellibro.com/
3	Ebooks 7-24	DIGITAL CONTENT S.A.S.	http://www.ebooks7-24.com.ezproxy.utp.edu.co/stage.aspx
4	Gale virtual reference library	Gale	http://go.galegroup.com.ezproxy.utp.edu.co/ps/start.do?p=GVRL&u=utper&authCount=1
5	Ebrary	Ebrary	http://site.ebrary.com.ezproxy.utp.edu.co/lib/utpco/search.action?p00=eball&search=Search+ebrary
6	EBSCO HOST	EBSCO Industries, Inc.	http://search.ebscohost.com.ezproxy.utp.edu.co/Community.aspx?community=y&authtype=ip&ugt=723731163C263527372635163275 3E5228E366D36013639360E325E330133603&stsug=AiI3S8nhwCYX_N34R71IEWy-tKOfa1GP3MP7bDVVU7S7W8H3v1y6yWdcN6Hy_Rxf2fUsN-nUTQJ46ZgyE10Vjz3ldzUPIFO

7	Emerald	Emerald Publishing Limited	http://www.emeraldinsight.com.ezproxy.utp.edu.co/
8	Eureka (Suscrito)	Editorial médica panamericana	https://www-medicapanamericana-com.ezproxy.utp.edu.co/digital/ebooks/buscador
9	Ovid	Ovid Technologies, Inc.	http://ovidsp.tx.ovid.com.ezproxy.utp.edu.co/sp-3.25.0a/ovidweb.cgi?&S=HOJAFPADJDDDKOJONCGKEEOBFADBAA00&tab=books&C=books&Jump+to+-Browse=books&New+Database=S.dbListAll%7cSingle%7c12
10	SAGe Knowledge	SAGE	http://sk.sagepub.com.ezproxy.utp.edu.co/
11	Science direct	Elsevier B.V	http://www.sciencedirect.com.ezproxy.utp.edu.co/science/books/a
12	Springer link	Springer International Publishing AG.	https://link-springer-com.ezproxy.utp.edu.co/search?facet-content-type=%22Book%22&showAll=false
13	taylor & francis ebooks	Informa UK Limited, an Informa Group Company	http://www.tandfebooks.com.ezproxy.utp.edu.co/
14	Wiley	John Wiley & Sons, Inc.	http://onlinelibrary.wiley.com.ezproxy.utp.edu.co/
REVISTAS ELECTRÓNICAS SUSCRITAS			
	Nombre recurso	**COPYRIGHT-PLATAFORMA**	**DIRECCIÓN**
1	Investigación y ciencia	Prensa Científica, S.A.	http://www.investigacionyciencia.es.ezproxy.utp.edu.co/revistas/investigacion-y-ciencia/numeros

2	Nature	Macmillan Publishers Limited, part of Springer Nature.	http://www.nature.com.ezproxy.utp.edu.co/nature/index.html
3	Management science	INFORMS.	http://pubsonline.informs.org.ezproxy.utp.edu.co/journal/inte
4	Mente y cerebro	Prensa Científica, S.A.	http://www.investigacionyciencia.es.ezproxy.utp.edu.co/revistas/mente-y-cerebro/numeros
5	British Medical Journal	BMJ Publishing Group Ltd.	http://www.bmj.com.ezproxy.utp.edu.co/
6	Interfaces	INFORMS.	http://pubsonline.informs.org.ezproxy.utp.edu.co/journal/inte
7	International Philosphical Quarterly		-
8	The new england journal of medicine	Massachusetts Medical Society.	http://www.nejm.org.ezproxy.utp.edu.co/

EQUIPO DE TRABAJO DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

Luis Fernando Gaviria Trujillo
Rector

Francisco Antonio Uribe Gómez
Jefe de Planeación

GERENCIA DEL PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

Viviana Marcela Carmona Arias
Beatriz Giraldo Aristizábal
Javier Zapata Avendaño
Julián Andrés Valencia Quintero
Luz Adriana Velásquez Henao
Norma Patricia Ramírez Gutiérrez
Rosmira de Jesús Corro

ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN ESTRATÉGICA

Délany Ramírez del Río
Andrés Fernando Valderrama Ocampo
Leonardo Evelio Gaviria Grisales

ASESORÍA PARA LA PLANEACIÓN ACADÉMICA

Jaime Andrés Ramírez España
Yheferzon Andrés Giraldo Galvis
Alexander Hernández

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CAMPUS

Julián Andrés Cárdenas Morales
María Valentina Trujillo Bonilla

SOCIEDAD EN MOVIMIENTO

Vannesa Aristizábal
John Jairo Ortiz Martínez

EQUIPOS DE TRABAJO DEL PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL POR FACTOR

Jhoniers Gilberto Guerrero Erazo
Vicerrector Académico
Líder del Pilar: Excelencia académica para la formación integral.
Líder Factor 2. Estudiantes.
Líder Factor 3. Profesores.

Líder Factor 4. Procesos Académicos.
Líder Factor 8. Procesos de Autoevaluación y Autorregulación.

Equipo de Enlace
Carina Mora Gaviria
Diana Lucia Ovalle

Desarrollo Docente
Beatriz Adriana Tangarife
Carolina Aguirre

Gestión Curricular
Carolina Franco
Carina Mora Gaviria
Diana Lucia Ovalle
Martha Gutiérrez

Acceso, inserción y acompañamiento estudiantil
Adriana Marcela Bernal

Medios, recursos e integración de TIC en los procesos educativos
Oswaldo Agudelo
Ricardo Agudelo

Biblioteca
Margarita Fajardo

Consolidación de la Educación Virtual
Jorge Alberto Lozano

Gestión de Egresados
Yenny Viviana Quiceno

Martha Leonor Marulanda Ángel
Vicerrectora de Investigaciones, Innovación y Extensión
Líder del Pilar: Creación, gestión y transferencia del conocimiento.
Líder Factor 6. Investigación y Creación Artística.

Equipo de Enlace
Yesica Marcela Rojas Orozco
María Valentina González Orozco
Juliana Arias Villegas

Consolidación de la investigación institucional con impacto en la sociedad y reconocimiento nacional e internacional, a través de la generación de conocimiento y la creación artística
Yesica Marcela Rojas Orozco

Innovación y emprendimiento con impacto en la sociedad y reconocimiento nacional e internacional
Juliana Arias Villegas

Consolidación de la Extensión Universitaria con impacto en la sociedad y reconocimiento nacional e internacional
María Valentina González Orozco

Francisco Antonio Uribe Gómez
Jefe de Planeación
Líder del Pilar: Gestión del contexto y visibilidad nacional e internacional.
Líder Factor 1. Misión y Proyecto Institucional.
Líder Factor 7. Pertinencia e Impacto Social.

Equipo de Enlace
Jaime Andrés Ramírez E.
Yheferson Andrés Girado

María Cristina Valderrama Alvarado
Directora Oficina de Internacionalización
Líder Factor 5. Visibilidad Nacional e Internacional.

Articulación interna para la gestión del contexto
Délany Ramírez del Río
Jaime Andrés Ramírez España
Norma Patricia Ramírez Gutiérrez
Rosmira de Jesús Corro
Yenny Viviana Quiceno Barreto

Universidad para la ciudadanía, la convivencia, la democracia y la Paz
Claudia Patricia Herrera
Óscar Arango

Procesos asociados al desarrollo sostenible, la competitividad y la movilización social
John Jairo Ortiz Martínez
Oscar Fredy Gómez Galicia
Vannesa Aristizábal Hincapié

Internacionalización Integral de la Universidad
María Cristina Valderrama Alvarado
Mariana Pinzón Rivera

Fernando Noreña Jaramillo
Vicerrector Administrativo y Financiero
Líder del Pilar: Gestión y sostenibilidad institucional.
Líder Factor 10. Organización, gestión y administración.
Líder Factor 11. Recursos de Apoyo Académico e Infraestructura Física.
Líder Factor 12. Recursos Financieros.

Equipo de Enlace
Lina Magali Zapata García
Eliana Marcela Palacio Herrera

GESTIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA
Diana Patricia Jurado Ramírez
Oswaldo Agudelo González

GESTIÓN INTEGRAL PARA UN CAMPUS SOSTENIBLE, INTELIGENTE E INCLUYENTE
Aida Milena García Arenas
César Augusto Cortés Garzón
Jorge Hugo García Sierra
Julián Andrés Cárdenas Morales
Orlando Cañas Moreno

SOSTENIBILIDAD FINANCIERA
Ángela María Narváez Hincapié
Carlos Fernando Castaño Montoya
Diana Patricia Duque Vinasco
Germán Eduardo Henao García
Tatiana Rincón Laverde

GESTIÓN DEL DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL
Diana Maritza Bueno Betancur
Gloria Yamile Parra Marín
Jairo Ordilio Torres Moreno
Lina Constanza Orozco Gómez
Luzvian Saray Rubio
Martha Isabel Monroy Osorio
Paola Andrea Garzón Castaño

CULTURA DE LA LEGALIDAD, INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA, GOBIERNO CORPORATIVO Y LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Délany Ramírez del Río
Francisco Antonio Uribe
Laura Gutiérrez Trejos
Sandra Yamile Calvo Cataño
Viviana Marcela Carmona Arias

Diana Patricia Gómez Botero
Vicerrectora de Responsabilidad Social y Bienestar Universitario
Líder del Pilar: Bienestar institucional, calidad de vida e inclusión en contextos universitarios.
Líder Factor 9. Bienestar Institucional.

Equipo de Enlace
Angélica López

GESTIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

Eliana Prado Brand
Equipo Facultad de Ciencias Empresariales

ACOMPAÑAMIENTO INTEGRAL E INCLUSIÓN

Genaro Daza Santacoloma
Marta Lucía Villabona Bayona
Sandra Lorena Yepes Chisco
Sonia Valencia Yepes
Yolima Rodríguez

FORMACIÓN VIVENCIAL

Claudia Lorena Morales Parra
Luz Stella Restrepo
Waldino Castañeda

GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA EL BIENESTAR

Carolina Álzate Cortés
Patricia López Gómez

Diseño y Diagramación
Universidad Tecnológica de Pereira
Centro de Recursos Informáticos y Educativos - CRIE
diseno@utp.edu.co

Acreditación Institucional

"Compromiso permanente con la excelencia"

Universidad Tecnológica de Pereira

www.utp.edu.co

Certificada en Gestión de Calidad ISO 9001:2008 – Gestión Pública NTC GP 1000:2009

Conmutador:(57) (6) 313 73 00 , Dirección: Cra 27 Nº 10 - 02

Los Álamos - Pereira - Risaralda - Colombia

CÓDIGO POSTAL: 660003 / A.A. 97

Síguenos en:

UTPereira