

ISO 9001:2015	ISO 5555:2011
a) Estado de las Acciones de la Revisión por la Dirección Previas	a) Política y Objetivos de calidad
b) Cambios en cuestiones internas y externas pertinentes al SGC	b) Resultados de Aprendizaje pruebas externas e internas ETDH
c) 1. Satisfacción del Cliente y retroalimentación de las Partes interesadas	c) Indicadores relevantes
2. Grado en que se han logrado los objetivos de Calidad	d) Direccionamiento y plan estrategico
3. Desempeño de los Procesos y conformidad de los Productos y Servicios	e) Condiciones de contexto y necesidades concretas de formación del Talento Humano
4. No conformidades y Acciones correctivas	f) Resultados financieros
5. Resultados de Seguimiento y Medicion	g) Efectos Financieros de actividades relacionadas con Calidad
6. Resultados de Auditorias	h) Acciones de Seguimiento de las Revisiones efectuadas por la Alta Dirección
7. Desempeño de los proveedores Externos	i) Resultados de evaluación de las quejas, reclamos y solicitudes
d) Adecuacion de los recursos	j) Resultados obtenidos en el plan de Mejoramiento Institucional y Acciones preventivas y correctivas

ISO 9001:2015	ISO 5555:2011
a) Las oportunidades de Mejora	a) La mejora de la eficacia del Sistema de Gestión de la Calidad y sus Procesos
b) Cualquier necesidad de Cambio en el Sistema de Gestión de Calidad	b) El ajuste del Direccionamiento y el Plan Estratégico de la Institución
c) Necesidades de recursos	c) La mejora de Servicios de formación para el trabajo en relación con los requisitos del Cliente (estudiantes y sector productivo)
	d) Los parametros de mejoramiento del proceso de formación y de los procesos de gestion academica, directiva, administrativo-financiero y de la comunidad
	e) El establecimiento de nuevas oportunidades de mejoramiento a través de investigaciones y estudios con los actores educativos y partes interesadas
	f) Necesidades de recursos

SALIDAS

e) Eficacia de las acciones tomadas para abordar los riesgos y las oportunidades



f) Oportunidades de Mejora



k) Grado de cumplimiento del perfil esperado del Egresado



l) Información sobre el Destino de los Egresados de la Institución



m) Resultados del Proceso de Autoevaluación Institucional



n) Recomendaciones de Mejora



o) Cambios en requisitos legales



p) Resultados de Auditorías Internas



Revisión por la dirección año -Acciones previas

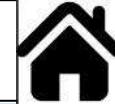


OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RECOMENDACIONES DE MEJORA	RECURSOS	SEGUIMIENTO
1. Generar un desarrollo sostenible que mantenga la consolidación, el crecimiento, el liderazgo y rentabilidad esperada.	Desde la institución generar espacios para que sus colaboradores participen de las decisiones institucionales, la construcción del horizonte institucional y del PEI y el fortalecimiento en los estamentos que hacen parte de la gobernanza institucional, garantizando el involucramiento de las diferentes partes en el funcionamiento institucional 1. Realizar la divulgación de las instancias de participación en el gobierno de la Corporación en las diferentes instancias 2. Promover la socialización de los resultados de gestión de los diferentes comités que integran el gobierno de la Corporación 3. Desarrollar los mecanismos de divulgación de la rendición de cuentas, más allá de la publicación en la página web	Humanos	Se estableció que uno de los factores claves para el fortalecimiento de la gobernanza, es apropiar consejos que las componen, la forma de integrarlo, la periodicidad de las reuniones y el alcance de su gestión, para ello se construyó el documento GES2-DC_Creación y funcionamiento consejos. Se inició la socialización de los resultados de la encuesta de satisfacción general con los miembros del consejo directivo. Se consolida el comité de calidad como estamento que permite el seguimiento al sistema de gestión de calidad, el mejoramiento continuo de los procesos Se han fortalecido los mecanismos de rendición de cuentas en todos los niveles de la organización.
2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	El plan de mejoramiento se debe enfocar en la planificación de la renovación y adquisición de nuevos equipos, de tal manera que se pueda estar a la vanguardia en la tecnología y disponer de equipos actualizados que apoyen los procesos de aprendizaje 1. Iniciar el proceso de evaluación de necesidades de renovación tecnológica de los ambientes de aprendizaje 2. Conformar los comités de gestión académica por programa, a fin de que participen en la evaluación de las necesidades de renovación tecnológica de los ambientes de aprendizaje de cada programa 3. Rediseñar los ambientes de aprendizaje de cada programa de acuerdo a las competencias que el estudiante debe desarrollar	Humanos Financieros	Debido a las limitaciones presupuestales de la Corporación, se ha postergado esta actividad que está prevista dentro de los proyectos del plan de desarrollo, concentrándose la inversión en la dotación de los escenarios del aprendizaje para los nuevos programas Se indaga en la comunidad educativa en las encuestas de satisfacción estos aspectos
2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Se recomienda para la construcción del plan de mejoramiento un plan de adquisiciones y renovación tecnológica anual, permitiendo una disponibilidad suficiente y con tecnología actualizada que apoye los procesos de aprendizaje 1. Construir con el comité de gestión académica el plan de renovación tecnológica de equipos de laboratorio	Humanos Financieros	Debido a las limitaciones presupuestales de la Corporación, se ha postergado esta actividad que está prevista dentro de los proyectos del plan de desarrollo, concentrándose la inversión en la dotación de los escenarios del aprendizaje para los nuevos programas

<p>4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes, que permita una gestión del conocimiento y mejora continua.</p> <p>Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras</p>	<p>Se recomienda para la institución, promover estrategias para mejorar la convivencia de su personal administrativo y docente, y continuar en contacto con los egresados.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar la medición de clima laboral y encuesta de riesgo psicosocial, para determinar planes de acción y fortalecer la convivencia 2. Generar espacios de integración entre los empleados para fortalecer la sana convivencia laboral 3. Promover la integración del personal administrativo, docente, directivo y de servicios generales y complementarios 4. Fortalecer las acciones de seguimiento al egresado hasta consolidar un plan de seguimiento a egresados a largo plazo 5. Desarrollo de estrategias para apoyar económicamente a los estudiantes 	<p>Humanos Financieros</p>	<p>Se realizó la medición del riesgo psicosocial Se desarrollaron en el plan de bienestar, actividades conjuntas para empleados y docentes lo que ha favorecido la integración de los equipos de trabajo</p> <p>Se ampliaron los convenios de financiación de estudios y se realizaron jornadas informativas mediante ubicación de STAND para los interesados.</p> <p>Desde el Consejo Directivo, se ha continuado con la estrategia de descuentos en la matrícula para favorecer el pago de contado y garantizar una mayor estabilidad en los recursos de la IES</p> <p>Se han realizado algunas actividades desde el grupo empresarial, que favorecen la integración de los colaboradores</p> <p>Se vienen consolidando desde el proceso de bienestar estrategias que favorezcan el retorno y participación de los egresados. Se espera a corto plazo definir un espacio fijo para acoger de manera permanente a los egresados</p>
<p>4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras</p>	<p>Realizar la revisión de los perfiles de cargo para actualizarlos conforme las demandas, revisar la asignación de tareas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar los perfiles del cargo para actualizarlos acorde a las demandas del SGI 	<p>Humanos</p>	<p>Esta actividad se postergo para el año 2023, debido a la modificación del sistema de gestión de calidad, sus gestiones y procesos.</p>
<p>4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras</p>	<p>Seguir fortaleciendo los mecanismos para la recepción de sugerencias, quejas y reconocimientos, como parte del mejoramiento continuo y en beneficio de la satisfacción del cliente</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajar en la reducción de los tiempos de atención de las SQRA 2. Implementar el mecanismo del seguimiento a la insatisfacción 	<p>Humanos</p>	<p>Se ha continuado fortaleciendo el sistema de atención de SQRA, se incorporaron las apelaciones como una forma de hacer seguimiento a la insatisfacción del cliente y aproximarnos a lo establecido en el referencial NTC 21001</p> <p>Aun, no se logra una estrategia efectiva que permita minimizar en los tiempos de respuesta a las SQRA, se hace necesario seguir explorando metodologías de mayor agilidad y efectividad.</p>

<p>2.Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados</p>	<p>Se hace necesario enfocar el plan de mejoramiento institucional en ofrecer claridad en el manual de convivencia los criterios de permanencia y de promoción de los estudiantes en el programa, claridad en las condiciones para la transferencia de estudiantes y homologación sus estudios al momento del ingreso.</p> <p>1. Continuar en la construcción de la guía de trámites de registro académico, para garantizar la adecuada divulgación de los diferentes procesos y sus requisitos</p>	<p>Humanos</p>	<p>Esta actividad se posterga para el año 2023, debido a la modificación del sistema de gestión de calidad, sus gestiones y procesos</p>
--	---	----------------	--

Revisión por la dirección 2022- Cambios



CAMBIOS INTERNOS

CAMBIO	COMO AFECTA	ACCIONES A TOMAR	RESPONSABLES	PROCESO AFECTADO
Retorno a la presencialidad	El proyecto de cambio se documenta por la necesidad de acatar la legislación Municipal sobre retorno a la presencialidad directrices 8 y 9 del Ministerio de educación nacional	17	Rectora Director de programas académico	Gestion Directiva, gestion administrativa y financiera, gestión humana, compras e infraestructura y SST. Gestion académica(practicas pedagogicas, practicas empresariales, diseño y desarrollo) Gestión a la Comunidad (Comercial, registro y control y bienestar) Gestion de información y mejoras.
Dotación de los escenarios del aprendizaje para el programa de vehículos híbridos y eléctricos	Adecuación de los escenarios del aprendizaje para el programa técnico profesional en vehículos híbridos y eléctricos	11	Rectora Director de programas académico	Gestion Directiva, gestion administrativa y financiera, gestión humana, compras e infraestructura y SST. Gestion académica, gestion de información y mejora
Documentacion e implementacion proceso de investigacion	Este cambio obedece a la necesidad de satisfacer la condición institucional de investigacion establecida en el decreto 1330 de 2019, con resultados favorables para los procesos académicos y misionales de la institución	8	Rectora	Gestion Directiva, gestion administrativa y financiera, gestión humana, compras e infraestructura y SST. Gestion académica, gestion de información y mejora
Documentacion del proceso financiero	Incluir la gestión financiera como proceso de recursos, favoreciendo el seguimiento a la situación financiera de la institución, Además de convertirse en el proceso macro frente a las actividades administrativas desde el ciclo PHVA, que alberga el recurso humano, la infraestructura y compras	6	Rectora Vice-rectora administrativa	Gestion Directiva, gestion administrativa y financiera, gestion comercial, gestion academica, gestion informacion y mejora
Acreditación condiciones institucionales	Acreditacion ante el MEN de las condiciones institucionales para la prestación del servicio de educación superior y la renovacion del registro calificado en el programa mecanica automotriz	7	Rectora Director de programas académico	Gestion Directiva, gestion administrativa y financiera, gestión humana, compras e infraestructura y SST. Gestion académica(practicas pedagogicas, practicas empresariales, diseño y desarrollo) Gestión a la Comunidad (Comercial, registro y control y bienestar) Gestion de información y mejoras.
Dotación de los escenarios del aprendizaje para el programa ETDH en electricidad industrial	Adecuación de los escenarios del aprendizaje para el programa tecnico laboral por competencias	8	Rectora Director de programas académico	Gestion Directiva, gestion administrativa y financiera, gestión humana, compras e infraestructura y SST. Gestion académica, gestion de información y mejora

Cambios en la estructura del SGC	Se requiere modificar de acuerdo con las nuevas necesidades de la institución, la actualización de los procesos por gestiones, de acuerdo con las necesidades y pertinencia institucional. En el marco de la integración de los sistemas, la conveniencia y eficiencia de los procesos.	6	Rectora Lider de informacion	Gestion Directiva, gestion administrativa y financiera, gestión humana, compras e infraestructura y SST. Gestion académica(practicas pedagogicas, practicas empresariales, diseño y desarrollo) Gestión a la Comunidad (Comercial, registro y control y bienestar) Gestion de información y mejoras.
Migración de la información documental de plataforma Dropbox a Drive	Este cambio obedece a la necesidad del espacio para el almacenamiento de la información documental del sistema de gestión integrado e integrar los subprocesos de investigación.	9	Rectora Lider de informacion	Gestion Directiva, gestion administrativa y financiera, gestión humana, compras e infraestructura y SST. Gestion académica(practicas pedagogicas, practicas empresariales, diseño y desarrollo) Gestión a la Comunidad (Comercial, registro y control y bienestar) Gestion de información y mejoras.
Ampliar el alcance de la certificación de calidad a los nuevos programas en los referenciales NTC 5581 NTC 9001	El cambio se sugiere ante la necesidad de mantener todos los programas institucionales certificados en calidad, garantizando las mismas posibilidades de los programas ya certificados.	6	Rectora Director de programas académico	Gestion Directiva, gestion administrativa y financiera, gestión humana, compras e infraestructura y SST. Gestion académica, gestion de información y mejora
Implementacion sistema KOHA	Implementacion sistema KOHA en la biblioteca, para la sistematización de la informacion, la construccion del catalogo virtual de prestamos, la automatización del sistema de reserva, devoluciones y control de inventarios	6	Rectora Vicerrectora administrativa	Gestión directiva, gestión academica, compras e infraestructura, gestion humana e informacion y mejora

CAMBIOS EXTERNOS				
CAMBIO	COMO AFECTA	ACCIONES A TOMAR	RESPONSABLES	PROCESO AFECTADO
La legislación del marco Nacional de competencias y los retos que generan la participación y el acompañamiento por parte del Ministerio del trabajo	Se visualizan oportunidades tales como: Ampliación de la oferta educativa via Marco Nacional de Cualificaciones Amenzas tales como: Aumento de oferentes en los segmentos de nuestra oferta educativa	6	Rectora Director de programas académico	Gestion Directiva, gestion administrativa y financiera, gestión humana, compras e infraestructura y SST. Gestion académica, gestion de información y mejora
La oportunidad de registrar a ATEC como una institución que pueda ofrecer programas de formación para el trabajo en el Marco del Sistema Nacional de Cualificaciones	Ampliar la oferta académica de la Corporación y generar una alternativa frente al posible resultado negativo de la acreditación de condiciones institucionales ante el MEN para continuar como oferentes de educacion superior	6	Rectora	Gestion Directiva, gestion administrativa y financiera, gestión humana, compras e infraestructura y SST. Gestion académica(practicas pedagogicas, practicas empresariales, diseño y desarrollo) Gestión a la Comunidad (Comercial, registro y control y bienestar) Gestion de información y mejoras.



Revisión por la dirección 2022 - Pertinencia

PERTINENCIA DEL HORIZONTE INSTITUCIONAL

El horizonte institucional ha sido revisado y es pertinente, la forma en que fue construido agrupa todas las líneas de gestión definidas en el plan de desarrollo y todas las actividades misionales y de apoyo no requirió ajustes

PROCESO	PILAR N°.	PROPÓSITO - OBJETIVO	SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO A PROYECTOS INSTITUCIONALES
GES2 Directiva	1.1 Sostenibilidad económica 1.2 Crecimiento	1. Generar un desarrollo sostenible que mantenga la consolidación, el crecimiento, el liderazgo y rentabilidad esperada.	Al implementarse el proceso financiero y sus controles, se logro realizar un seguimiento al ingreso y al gasto que propició que la Corporación pudiese alcanzar el punto de equilibrio, despues de dos años se presentar perdidas economicas	ver resultados en la ficha de proyecto 4.1.3.A Atec sostenible
	1.2 Crecimiento	1. Generar un desarrollo sostenible que mantenga la consolidación, el crecimiento, el liderazgo y rentabilidad esperada.	Se logro ampliar la oferta de programas académicos , se obtuvo el registro de programas para el Técnico Laboral en electricidad industrial y el registro de programa para el Técnico laboral en auxiliar de mantenimiento electromecánico, lo que amplia nuestro portafolio de servicios y por ende las fuentes de ingreso de recursos de la institución. Se diseño y puso en marcha el curso de pintura automotriz a través del departamento de extensión como una fuente de ingresos	ver resultados en GAC1-FR08_Control_diseño_programas_V2
	1.3 Eficiencia y Consolidación	1. Generar un desarrollo sostenible que mantenga la consolidación, el crecimiento, el liderazgo y rentabilidad esperada.	Se ha logrado dar mantenimiento el sistema de gestión de calidad en su primer ciclo, se ha contado con los recursos humanos, y financieros para el acompañamiento al sistema de gestión de la calidad, se vienen generando estrategias para la integración del SGC Y SG SST. De igual manera se viene ganando en la cultura de calidad con la implementación de mecanismos de seguimiento y control que aporten al liderazgo, rentabilidad y dlo sostenible de la institución educativa . Se ha logrado adecuar el sistema y sus procesos, hacia la madurez, conveniencia, eficacia y alineación estratégica.	Ver resultados en ficha de proyecto 4.1.1.D Calidad y autoregulación
GES3 Mejoramiento continuo	4.3 Gestión del conocimiento y mejoramiento continuo	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se ha logrado una mayor toma de conciencia en la identificación de servicios no conformes, por parte de los líderes de procesos, sin embargo debe seguir reforzando el seguimiento a los tratamientos definidos para evitar su recurrencia o impacto en el servicio Se viene ganando en la cultura de calidad, abordando e implementando mecanismos como la identificación, el registro y seguimiento a las acciones correctivas y su eficacia, incrementando el desempeño del indicador de la eficacia de las acciones correctivas. Se han logrado posicionar los mecanismos de percepción tales como las SQRA, y se le ha incluido el componente de apelaciones como forma de gestionar la insatisfacción del beneficiario del servicio.	Ver resultados en las fichas de proyectos: 1.2.2.G Sistema PQRS

GES1 Comercial	1.2 Crecimiento	1. Generar un desarrollo sostenible que mantenga la consolidación, el crecimiento, el liderazgo y rentabilidad esperada.	En los dos semestres del año, se cumplió con la meta de matrículas fijada, sin embargo la meta de retención escolar de estudiantes antiguos que es el 90%, aún es un reto institucional, el cual requiere estrategias de alto impacto y efectividad	Ver resultados en las fichas de proyectos: 1.2.2.A Comunicación institucional 1.2.2. B Web interactiva 1.2.2.F App centrada en el rol
	2.1 Cumplimiento y confianza dentro del marco legal vigente	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Se hizo necesario realizar una revisión a nuestros canales de comunicación con la finalidad de evaluar la confianza de los usuarios, segmentación y nivel de efectividad. Se encuentra dentro de los procesos de evaluación, la satisfacción del cliente una sentida necesidad de articular nuestros diferentes canales de comunicación	Ver resultados en las fichas de proyectos: 1.2.2.A Comunicación institucional
GAC1 Diseño y desarrollo	3.1 Calidad y flexibilidad en programas técnicos laborales, profesionales y tecnológicos.	3. Mantener una oferta de servicio en programas de educación técnica y tecnológica, flexible, pertinente y de calidad que impacte en las necesidades de la industria automotriz y aporten al conocimiento y la aplicación de nuevas tecnologías para el desarrollo de la región y el país.	Los procesos de diseño y desarrollo, se han venido fortaleciendo, considerando la existencia desde la dirección, de una línea de desarrollo estratégico que apunta a la ampliación del portafolio de servicio con la finalidad de generar nuevas fuentes de ingreso y aumentar la participación en el mercado. El diseño se ha concentrado en la evaluación de las nuevas posibilidades de oferta educativa, teniendo como resultado el registro de programa de los técnicos laborales por competencia en electricidad industrial y en auxiliar de mantenimiento electromecánico	Ver resultados en las fichas de proyectos: 1.1.5 A Red de desarrollo ocupacional
	2.1 Cumplimiento y confianza dentro del marco legal vigente	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	la plataforma estratégica de diseño ha sido un factor protector para el seguimiento, y la revisión del diseño y desarrollo a fin de mantenerlo acorde a las necesidades de las partes interesadas y del mercado. El registro de GAC1-DA_Normas_ETDH, ha sido una estrategia exitosa para garantizar la vigencia de las normas de competencia laboral en que se fundan cada uno de nuestros programas. Se cuenta con la aplicación de encuestas mecanismos e satisfacción tales como encuestas de satisfacción institucional, encuesta a los centros de práctica, a los egresados entre otros mecanismos que contribuyen a aportar soluciones, en la prestación del servicio, autoevaluación institucional w indicadores asociados	
Prácticas Pedagógicas	3.1 Calidad y flexibilidad en programas técnicos laborales, profesionales y tecnológicos.	3. Mantener una oferta de servicio en programas de educación técnica y tecnológica, flexible, pertinente y de calidad que impacte en las necesidades de la industria automotriz y aporten al conocimiento y la aplicación de nuevas tecnologías para el desarrollo de la región y el país.	El seguimiento a la planeación y su registro GAC2-FR13_Seguimiento a la planeación, ha sido un factor clave de éxito para garantizar la calidad en la prestación del servicio y la correspondencia entre lo planeado y lo ejecutado. Para el año 2023 nos queda como reto crear conciencia en el estudiante y en el docente sobre la importancia y los beneficios de observar los protocolos de inicio y cierre de cada una de las asignaturas como factor de calidad en el servicio	Ver resultados en las fichas de proyectos: 1.1.1.B Comité curricular participativo 4.3.1.A Biblioteca
	3.2 Pertinencia, investigación e Innovación en los programas	3. Mantener una oferta de servicio en programas de educación técnica y tecnológica, flexible, pertinente y de calidad que impacte en las necesidades de la industria automotriz y aporten al conocimiento y la aplicación de nuevas tecnologías para el desarrollo de la región y el país.	La pertinencia del programa se continúa evidenciando en la inserción laboral de los egresados. Dato revisados desde la encuesta de egresados En el campo de la investigación estamos trabajando en la articulación entre la investigación desarrollada dentro del programa académico y el sistema de investigación institucional	

GAC2 F	3.3 Virtualidad	3.Mantener una oferta de servicio en programas de educación técnica y tecnológica, flexible, pertinente y de calidad que impacte en las necesidades de la industria automotriz y aporten al conocimiento y la aplicación de nuevas tecnologías para el desarrollo de la región y el país.	Aún cuando el programa técnico profesional en vehículos híbridos y eléctricos está licenciado en modalidad dual, se planea ampliar el alcance de la certificación en los nuevos programas, como parte de la cultura de calidad institucional	
GAC3 Prácticas empresariales	3.1 Calidad y flexibilidad en programas técnicos laborales, profesionales y tecnológicos.	3.Mantener una oferta de servicio en programas de educación técnica y tecnológica, flexible, pertinente y de calidad que impacte en las necesidades de la industria automotriz y aporten al conocimiento y la aplicación de nuevas tecnologías para el desarrollo de la región y el país.	Se ha fortalecido el proceso de práctica empresarial, mejorando los mecanismos de seguimiento al proceso de práctica, diferenciándolo de acuerdo a los requisitos propios de cada modalidad de práctica lo que facilita la intervención. Se ha incrementado de manera significativa el número de prácticas vía cuota SENA por año, para el año 2022 tuvimos 138 prácticas laborales cuota SENA, a diferencia el año 2021 donde solo tuvimos 29 estudiantes en esta modalidad	Ver resultados en fichas de proyectos: 1.1.2.F Pasantías y convenios de aprendizaje e inserción laboral 1.1.4 A Pasantías y convenios de aprendizaje e inserción laboral
GAD 1 Talento Humano	4.1 Colaboradores estables y competentes.	4.Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se ha hecho seguimiento a la evaluación de desempeño de los empleados, en la búsqueda de la cualificación y pertinencia, como parte de los retos de mejoramiento. Se está desarrollando con los directivos académicos la estrategia para configurar el reto de mejoramiento	
	4.3 Gestión del conocimiento y mejoramiento continuo.	4.Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se ha fortalecido con los líderes de procesos, se viene midiendo el alcance del objetivo de las capacitaciones como parte de la eficacia en los entrenamientos y las formaciones	
	4.5 Bienestar y sana convivencia.	4.Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se realizó la medición de riesgo psicosocial. Se ha consolidado la estrategia de capacitaciones virtuales enfocadas a la prevención de los riesgos psicosociales, se ha motivado la sana convivencia entre los empleados. Se viene ejecutando, el comité de convivencia laboral cuenta con los espacios y recursos para atender las quejas de presunto acoso laboral y desarrollo las labores de prevención y promoción de la sana convivencia laboral	
GAD 2 Gestión Compras e infraestructura	4.2 Ambientes de aprendizaje pertinentes.	4.Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se priorizó el gasto para el fortalecimiento de los ambientes de aprendizaje de acuerdo con las necesidades evidenciadas en la encuesta de satisfacción, dotando los escenarios del aprendizaje de los medios educativos de apoyo documentando los avances en las fichas de registro del plan de desarrollo Se ha dado inicio al proyecto de implementación del software de administración de bibliotecas, lo que facilitará a los estudiantes y docentes la consulta de los volúmenes disponibles	1.2.2.E Sistema de consulta y zonas Wifi 4.3.1.B Sistema de consulta y zonas Wifi
	4.4 Relación de confianza con agencias de práctica, el sector productivo y proveedores.	4.Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se requiere revisar el procedimiento de compras, con la finalidad de simplificar los registros y fortalecer la gestión Se ha logrado consolidar un banco de proveedores de acuerdo a las necesidades de la organización Se ha realizado seguimiento al proveedor de Cafetería, evidenciando un mejoramiento en las condiciones	

<p style="text-align: center;">GAD3 Gestion Financiera</p>	<p style="text-align: center;">1.1 Sostenibilidad económica</p>	<p style="text-align: center;">1. Generar un desarrollo sostenible que mantenga la consolidación, el crecimiento, el liderazgo y rentabilidad esperada.</p>	<p>La documentación del proceso de gestión financiera fue un factor clave de éxito que facilitó la toma de decisiones el año anterior, facilitando especialmente con los informes AD3-FR01 Informe recaudo, un conocimiento del flujo de caja de la institución en tiempo real, lo que nos permitió controlar el gasto y alcanzar el punto de equilibrio nuevamente después de dos años de registrar pérdidas financieras</p>	<p style="text-align: center;">Ver resultados en las fichas de proyectos 4.1.3.A Atec sostenible 4.1.3.B Atec sostenible 4.1.3.C Atec sostenible</p>
<p style="text-align: center;">GC01 Bienestar</p>	<p style="text-align: center;">4.5 Bienestar y Sana convivencia.</p>	<p>4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras</p>	<p>Se ha logrado proveer el talento humano necesario y calificado para el desarrollo del componente de bienestar institucional El plan de bienestar ha venido incrementando de manera significativa sus actividades no obstante las limitaciones presupuestales de la institución. El factor clave de éxito ha sido la gestión de alianzas y convenios para la ejecución de actividades Se ha logrado involucrar en las actividades programadas diferentes públicos lo que nos permite incrementar de manera significativa el número de participantes respecto de los años anteriores</p>	<p style="text-align: center;">Ver resultados en las fichas de proyectos 1.3.1.A Bienestar 1.3.1.B Bienestar 1.3.1.E Bienestar</p>
	<p style="text-align: center;">4.4 Relación de confianza con agencias de práctica, el sector productivo y proveedores.</p>	<p>4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras</p>	<p>Se ha buscado fortalecer de manera significativa las alianzas con la institucionalidad de la ciudad y con el sector productivo en busca de beneficios para los diferentes públicos, especialmente estudiantes y egresados</p>	
	<p style="text-align: center;">2.2 Inserción laboral e Impacto social de los egresados</p>	<p>2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados</p>	<p>Se ha concentrado la gestión en afinar los mecanismos de comunicación con graduados, habilitando un formulario para la creación o restablecimiento de la clave de acceso al Q10 académico, se ha continuado trabajando en la publicación de ofertas laborales en Q10 académico y en nuestras redes sociales Se ha desarrollado acompañamiento para que los egresados de la tecnología realicen al gestión de su tarjeta profesional Se han incorporado al plan de bienestar actividades dirigidas a los egresados</p>	<p style="text-align: center;">Ver resultados en las fichas de proyectos 1.1.4 B Sistema de egresados 1.1.4 C Sistema de egresados</p>
<p style="text-align: center;">GD01 Registro y control</p>	<p style="text-align: center;">2.1 Cumplimiento y confianza dentro del marco legal vigente</p>	<p>2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados</p>	<p>Se han fortalecido la integración de los libros reglamentarios y el reporte oportuno a los sistemas de información SNIES y SIET, lo que genera confianza en el usuario respecto de la custodia de la información y su disponibilidad en tiempo real La satisfacción del cliente de acuerdo con los resultados de la encuesta de satisfacción han mejorado de manera significativa</p>	
<p style="text-align: center;">GDO02 Información y archivo</p>	<p style="text-align: center;">1.3 Eficiencia y Consolidación</p>	<p style="text-align: center;">1. Generar un desarrollo sostenible que mantenga la consolidación, el crecimiento, el liderazgo y rentabilidad esperada.</p>	<p>El sistema de gestión documental, ha permitido a la Corporación aumentar su eficiencia y eficacia, reducir de manera significativa la duplicidad de registros incrementando la eficiencia operacional. El control documental es un factor protector que genera confianza en nuestros clientes internos y externos</p>	<p style="text-align: center;">Ver resultados en las fichas de proyectos 1.2.2.C Sistemas de información 1.2.2.D Archivo</p>

GIN Gestion Investigativa	3.2 Pertinencia, investigación e Innovación en los programas	3.Mantener una oferta de servicio en programas de educación técnica y tecnológica, flexible, pertinente y de calidad que impacte en las necesidades de la industria automotriz y aporten al conocimiento y la aplicación de nuevas tecnologías para el desarrollo de la región y el país.	El proceso de investigación en el primer año de gestión, inicio la ejecución del primer macroproyecto, se realizó la prueba piloto, el muestreo y se socializó con la comunidad educativa a través del primer evento los resultados hasta ahora obtenidos	Ver resultados en las fichas de proyectos 2.1.2.A Sistema de investigación 2.1.2.D Sistema de investigación
Seguridad y salud en el trabajo	4.1 Colaboradores estables y competentes.	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se adelantó, el diagnóstico de riesgo psicosocial, obteniendo como resultado bajo, un nivel de riesgo psicosocial general medio para personal académico, y bajo en el personal administrativo y operativo. El sistema de gestión de la calidad, ha contribuido de manera favorable a disminuir los factores de riesgo del personal administrativo y operativo quienes resaltan como factor protector la claridad del Rol y la capacitación permanente. Con el personal académico, especialmente con los docentes falta una mayor apropiación de los procesos de gestión de la calidad, lo que se refleja de manera clara en el aumento del nivel de riesgo psicosocial, siendo un factor para atender el requerimiento de mayor capacitación para el ejercicio del cargo	Ver resultados en las fichas de proyectos 1.3.1. C Bienestar
	4.6 Condiciones seguras desde la promoción, prevención de riesgos y peligros	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	<p>La organización se ha concentrado en procurar el cumplimiento de los estándares mínimos planteados en la resolución 0312 y en el formato de autoevaluación planteado por el fondo riesgos laborales alcanzando un cumplimiento del 100% para el año 2022. Se ha logrado mayor conciencia en el uso de los EPP de parte de todos los miembros de la comunidad y su participación activa en el COPASST, comité de convivencia laboral y brigada de emergencia.</p> <p>Se ha logrado fortalecer también la participación de la comunidad en la identificación de riesgos y peligros, generando una mayor conciencia de prevención de la accidentalidad y la enfermedad laboral</p> <p>Se ha logrado integrar de manera exitosa la salud y seguridad en el trabajo en los procesos de gestión del cambio, garantizando que los laboratorios y aulas que se han acondicionado recientemente sean espacios seguros para toda la comunidad</p> <p>Se ha logrado poner en funcionamiento la brigada de emergencia, se han adelantado procesos de formación de respuesta ante la emergencia, mejorando de manera significativa la respuesta en escenarios reales y simulados</p> <p>En cuanto al plan de trabajo anual de 298 actividades programadas se lograron ejecutar 283, lo que evidencia la capacidad de la empresa para realizar las actividades propias del SGSST sin afectar su funcionamiento</p> <p>La Corporación en el transcurso del año mantuvo un promedio de 52 trabajadores, siendo nuestro principal objetivo garantizar la existencia de condiciones sanas y seguras para el desarrollo de nuestra actividad económica, desde esta perspectiva y dado que en todo el año se presentaron solo 4 accidentes de trabajo y no fueron identificadas enfermedades laborales podemos concluir que hemos logrado el cometido propuesto en nuestro objetivo estratégico.</p>	Ver resultados en las fichas de proyectos 1.3.1.D Bienestar Indicadores seguridad y salud en el trabajo

Revisión por la dirección 2022- Contexto

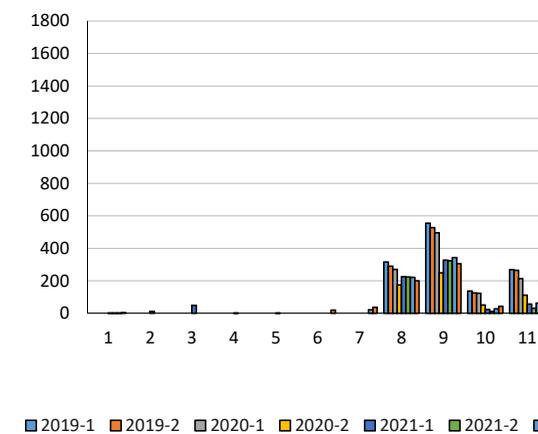


CONDICIONES DEL CONTEXTO Y LAS NECESIDADES CONCRETAS DE FORMACIÓN DE TALENTO HUMANO DEL SECTOR PRODUCTIVO AL QUE APUNTA LA OFERTA DE FORMACIÓN

La comunidad docente esta compuesta por 19 docentes que laboran en nuestra institución con un contrato laboral, se vienen generando con el SENA espacios para el fortalecimiento de sus competencias pedagógicas, necesidad

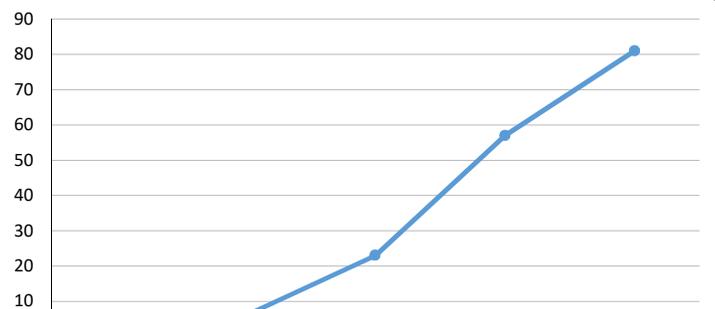
Para el año 2022 la comunidad educativa estuvo compuesta de la siguiente manera: 984 estudiantes matriculados en el primer semestre y 967 matriculados para el segundo semestre del año, siendo el programa con mayor matrícula en ambos semestres mecanica de motocicletas, seguido de tecnico laboral en Mecanico de Vehiculos Automotores y la Tecnologia en Mecanica Automotriz

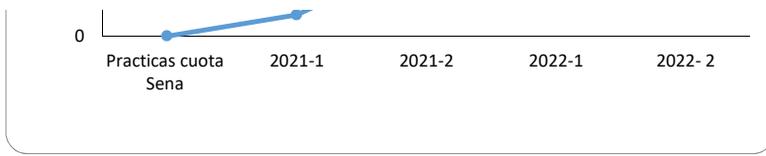
Categoria	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022- 2
Curso Libre EE	0	0	0	0	3	2	1	5
Curso Libre MA	0	0	0	0	13	0	0	0
Curso Libre MM	0	0	0	0	50	0	0	0
Curso Libre MD	0	0	0	0	3	0	0	0
Curso Libre LAC	0	0	0	0	1	0	0	0
Curso inyección elect. Motos	0	0	0	0	0	0	0	20
Curso Pintura	0	0	0	0	0	0	23	38
MA	317	291	272	175	226	225	222	200
MM	555	529	497	250	328	325	344	306
EE	139	127	125	52	24	13	28	44
MD	270	265	214	113	57	32	64	82
LAC		1	61	51	68	74	95	89
TMA	253	244	242	174	171	156	198	172
THE	0	0	0	0	0	0	9	11
TOTAL	1534	1457	1411	815	944	827	984	967



Tambien hacen parte de nuestra poblacion los Estudiantes en practica empresarial via Cuota Sena, factor que ha potenciado una mayor satisfaccion de los estudiantes con el proceso educativo y un mayor reconocimiento de ATEC en el sector empresarial; indicnado que a la fecha solo cuentan con este beneficio los estudiantes de los programas de Tecnologia en Mecanica Aumotriz, Mecanica de Motocicletas, Mecanica de Vehiculos Automotores

Practicas cuota Sena	2021-1	2021-2	2022-1	2022- 2
	6	23	57	81

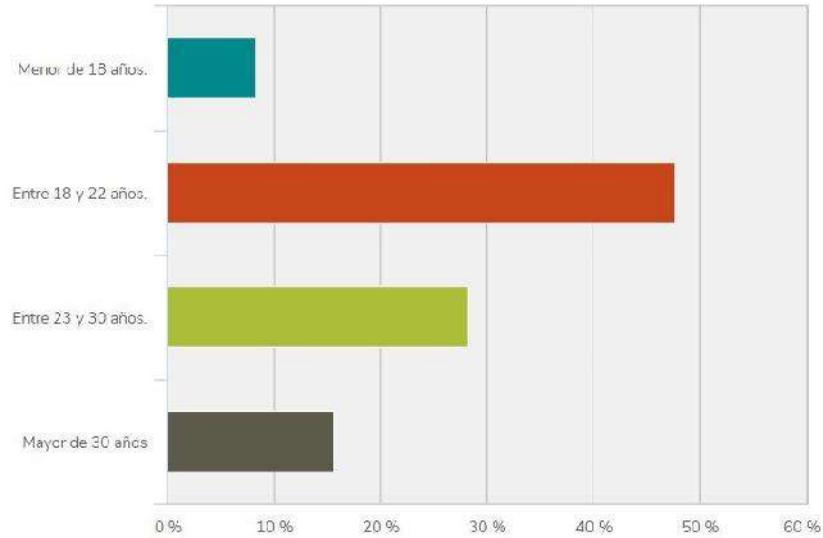




EN CONCLUSIÓN: Se ha venido ganando en la adquisición de competencias con el SENA
Sin embargo enfrentando el reto de mejoramiento de la cualificación de las competencias, la institucion puede apoyar y planificar cursos, seminarios y actualizaciones en temas de actualización

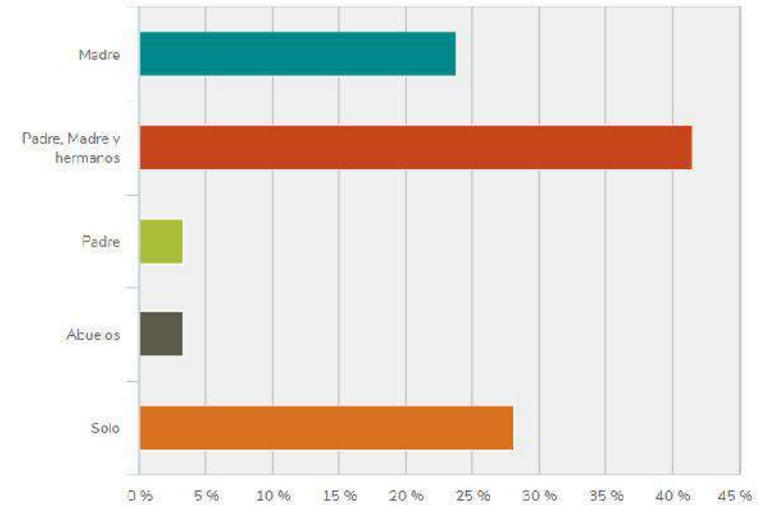
En cuando al analisis poblacional tenemos que el 47,7% de nuestros estudiantes esta en un rango etareo de 18 a 22 años y son estudiantes trabajadores, el 41,5% viven con sus padres, y en el 92,2% los recursos para estudiar provienen de sus rentas laborales y so grupo familiar. Dentro de los aspectos a considerar tenemos que el31% de nuestra población esta estudiando para generar su propia empresa y el aspecto mejor valorado es la flexibilidad en los horarios lo que se compadece con la calidad de estudiante trabajador

4 Edad.



Opciones de respuesta	Porcentaje	Cantidad
Menor de 18 años.	8,3%	48
Entre 18 y 22 años.	47,7%	275
Entre 23 y 30 años.	20,3%	163
Mayor de 30 años	15,6%	90

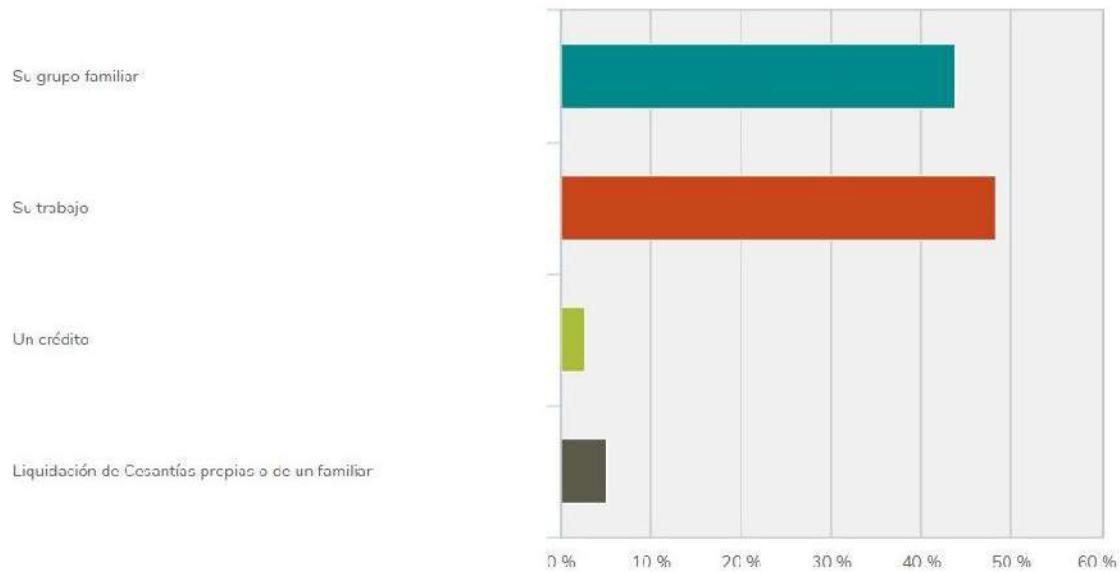
8 ¿Con quien vive?



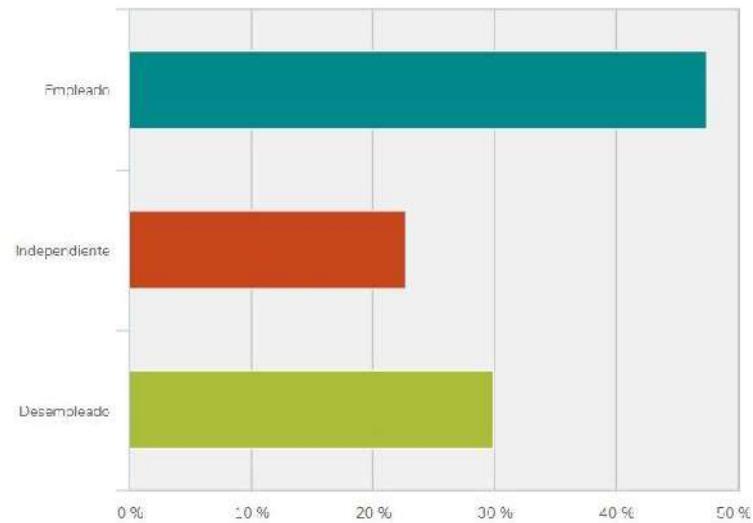
Opciones de respuesta	Porcentaje	Cantidad
Madre	23,8%	137
Padre, Madre y hermanos	41,5%	239
Padre	3,3%	19
Abuelos	1,3%	19
Solo	28,1%	162

9 Los recursos para adelantar sus estudios provienen de:

15 Situación laboral actual

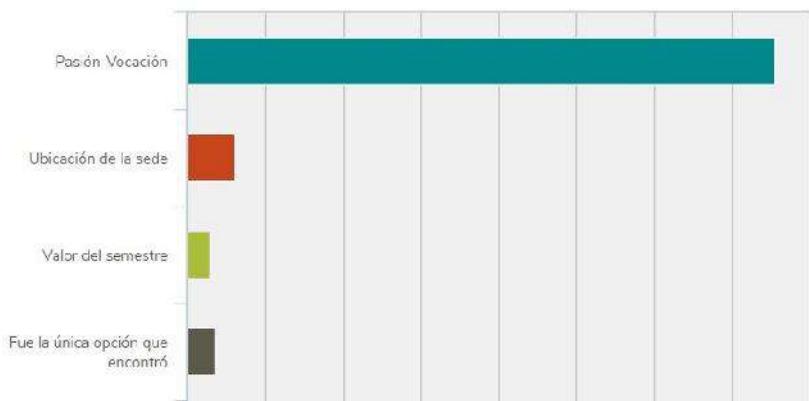


Opciones de respuesta	Porcentaje	Cantidad
Su grupo familiar	43,8%	252
Su trabajo	48,4%	279
Un crédito	2,6%	15
Liquidación de Cesantías propias o de un familiar	5,2%	30

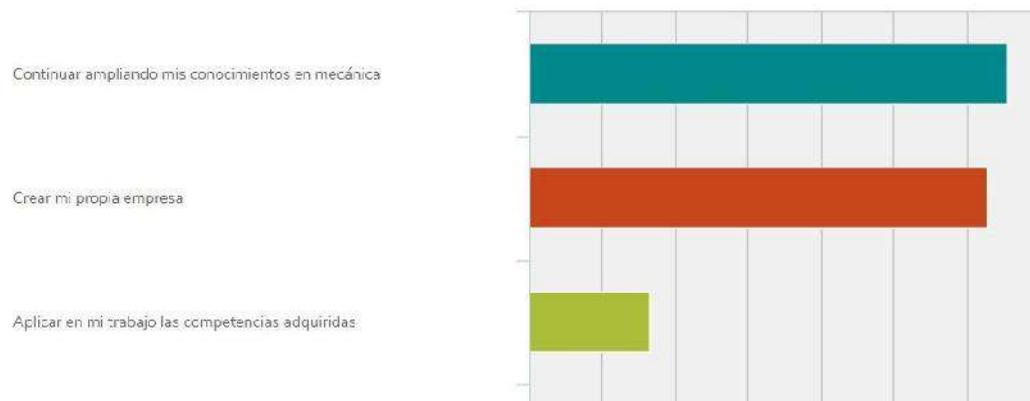


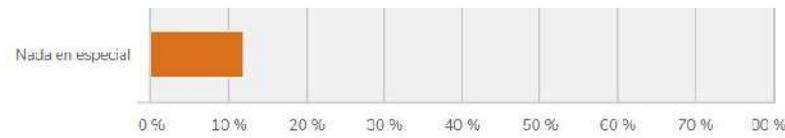
Opciones de respuesta	Porcentaje	Cantidad
Empleado	47,4%	273
Independiente	22,7%	131
Desempleado	29,9%	172

13 ¿Qué lo motivó a estudiar en Atec?

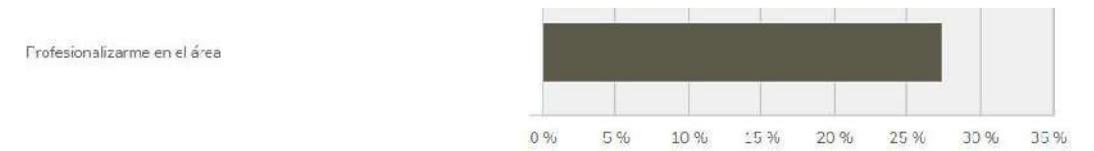


12 ¿Qué expectativas tiene al estudiar este programa?



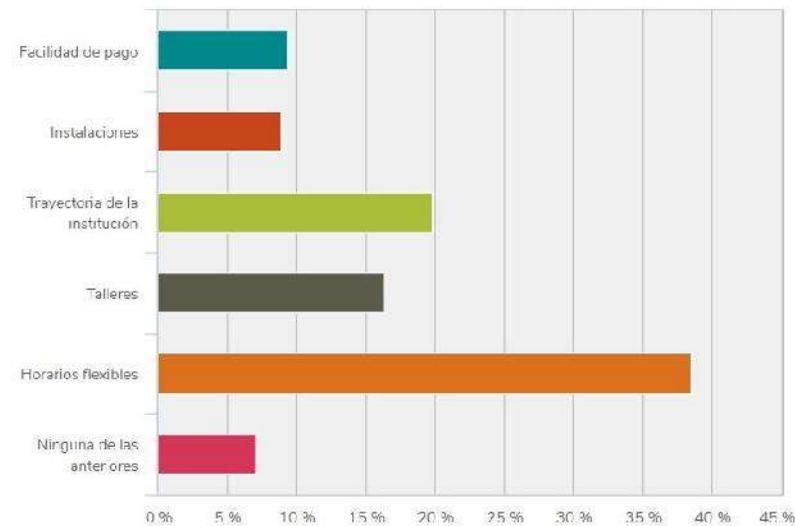


Opciones de respuesta	Porcentaje	Cantidad
Pasión-Vocación	75,5%	435
Ubicación de la sede	6,1%	35
Valor del semestre	2,8%	16
Fue la única opción que encontró	3,6%	21
Nada en especial	12,0%	69



Opciones de respuesta	Porcentaje	Cantidad
Continuar ampliando mis conocimientos en mecánica	32,8%	189
Crear mi propia empresa	31,4%	181
Aplicar en mi trabajo las competencias adquiridas	8,3%	48
Profesionalizarme en el área	27,4%	158

17 ¿Qué es lo que más le gusta de ATEC?



Opciones de respuesta	Porcentaje	Cantidad
Facilidad de pago	9,4%	54
Instalaciones	8,9%	51
Trayectoria de la institución	19,8%	114
Talleres	16,3%	94
Horarios flexibles	38,5%	222
Ninguna de las anteriores	7,1%	41

Revisión por la dirección 2022- Res financieros



RESULTADOS FINANCIEROS

La Corporación ha venido mostrando una recuperación de las fuentes de ingreso en relación con el año 2021, se incrementó el ingreso en un 23%, siendo el principal ingreso el proveniente de los programas técnicos laborales por competencia que aumentó en un 32% con respecto al ejercicio anterior. Otras fuentes de ingreso importantes son las provenientes de los derechos de grado y de certificación y los pagos de semestre de práctica de los estudiantes que se vinculan en calidad de aprendices

INGRESOS				
DESCRIPCIÓN	2022	2021	VARIACIÓN	%
Educación Superior (Tecnologías)	761.744.145	622.302.217	139.441.928	18%
ETDH (Técnicos laborales)	1.474.517.620	1.007.509.242	467.008.378	32%
Otros (Derechos de Grado, Carné, Recuperación, Certificación)	145.711.122	118.753.641	26.957.481	19%
PAEF - PROGRAMA APOYO EMPLEO FORMAL	-	58.696.500	-58.696.500	0%
Arrendamiento Divisa	185.000.000	140.000.000	45.000.000	24%
TOTAL INGRESOS BRUTOS	2.566.972.887	1.947.261.600	619.711.287	24%
Descuento por pronto pago	231.314.311	153.617.726	77.696.585	34%
TOTAL INGRESOS NETOS	2.335.658.576	1.793.643.874	542.014.702	23%

En relación con los gastos de recurso humano se indica que se incrementaron en un 14% respecto del año anterior, siendo el rubro con mayor peso el gasto de la nómina de los docentes y del personal administrativo

GASTO RECURSO HUMANO				
DESCRIPCIÓN	2022	2021	VARIACIÓN	%
Docentes	637.769.930	557.251.256	80.518.674	13%
Empleados Administrativos	421.632.675	306.753.835	114.878.840	27%
Directivos (docentes y administrativos)	348.149.947	272.715.029	75.434.918	22%
Mercadeo	150.229.761	126.796.105	23.433.656	16%
Vigilancia y Mantenimiento	177.672.551	186.416.383	-8.743.832	-5%
Aseadores	37.410.406	27.829.910	9.580.496	26%
Registro y control	35.446.027	32.200.732	3.245.295	9%
Honorarios	50.967.173	103.695.914	-52.728.741	-103%
Dotación, Capacitaciones, Exámenes Ocupacionales	15.673.866	5.116.998	10.556.868	67%
Total Gastos de Recurso Humano	1.874.952.336	1.618.776.162	256.176.174	14%

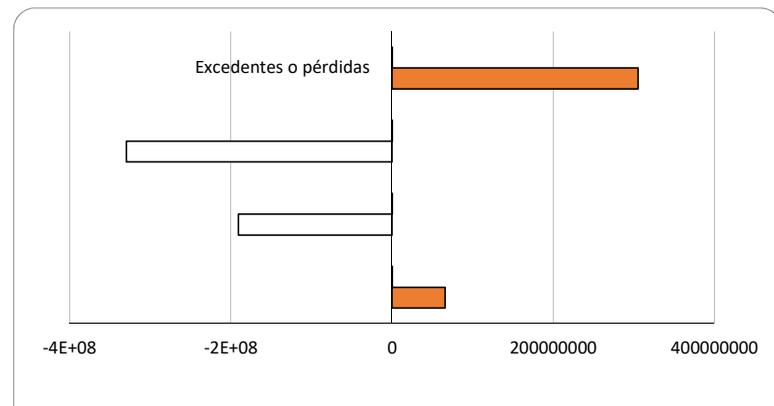
En relación con los gastos generales se presentó una variación del 8% respecto del ejercicio anterior, siendo el gasto más significativo la publicidad, sin embargo respecto al año 2021 este gasto se redujo en un 23%

GASTOS GENERALES

DESCRIPCION	2022	2021	VARIACIÓN	%
Publicidad	121.650.662	149.458.268	-27.807.606	-23%
Afiliaciones (Aula virtual)	5.336.818	15.248.310	-9.911.492	-186%
Servicios	72.363.036	52.649.324	19.713.712	27%
Impuestos	14.456.062	19.120.085	-4.664.023	-32%
KITS PREICFES	18.690.000	20.500.000	-1.810.000	-10%
Otros (Afiliac,Tte, Legal, Grados, Gasol,Grados)	43.348.399	19.481.204	23.867.194	55%
Arriendos Ferrini (Edificio y Equipos)	25.808.762	14.363.879	11.444.883	44%
Depreciaciones	26.759.471	21.073.230	5.686.241	21%
Software	9.966.714	8.470.991	1.495.723	15%
Bancarios	3.195.604	3.641.284	-445.681	-14%
Seguros	4.240.562	2.054.988	2.185.574	52%
Papelería	7.690.687	9.174.367	-1.483.680	-19%
Dotación Estudiantil	20.707.503	3.116.661	17.590.842	85%
Mantenimientos	17.751.380	25.824.734	-8.073.354	-45%
Transporte, Parqueadero y Restaurante	2.761.941	796.700	1.965.241	71%
Total Gastos Generales	394.727.600	364.974.026	29.753.575	8%

En relación con el comportamiento del excedente la Coporación en 2019 tuvo un excedente de 305,169,002, en el año 2020 tuvo una pérdida de \$ 329,175,498 y para el año 2021 producto de los controles del gasto implementados por el proceso de gestión financiera se redujeron las pérdidas a \$190.599.457 y en el año 2022 dada la continuidad de los controles al gasto y el seguimiento al flujo de caja de tuvo un beneficio de \$ 69,978,639

Excedentes o pérdidas			
2019	2020	2021	2022
305.169.002	-329.680.983	-190.599.457	65.978.639



■ Series1 ■ Series2

Revisión por la dirección 2022-Efec Financieros



ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	EFEECTO
Matriculas Pregrado	643.154.124	En relación con las matriculas de pregrado el recaudo para el 2021 fue de \$ 622,302,217, para el año 2022 fue de 761,744,145, el ingreso se incremento en un 18% con respecto al año inmediatamente anterior
Matriculas Educacion no formal (programas ETDH)	1.004.272.983	En relación con las matriculas de ETDH se recaudaron 1,474,517,620 a diferencia del año inmediatamente anterior donde el recaudo fue de 1,,007,509,242, lo que representa un aumento del 32%
Gastos para el mantenimiento del sistema de gestión de la calidad	25.945.820	<p>Para el mantenimiento del sistema de gestión de la calidad se contaron con los siguientes recursos costos de la consultoria \$15.500.000, costo de la auditoria de seguimiento \$ 8.353.656 y auditoria complementaria 2.089.164. para un total de \$ 25,945,820.</p> <p>En el año inmediatamente anterior el mantenimiento del sistema genero unos costos de \$24.225.630.</p> <p>Con respecto a las fuentes de financiación tengase en cuenta que los recursos para el mantenimiento del sistema de gestión de la calidad, se originan en el pago del semestre de practica via cuota SENA, durante el segundo semestre el año se recuadaron por este concepto 39.938.300 que corresponden al pago de 84 semestres de practica y en el primer semestre del año y 28.313.400 en el primer semestre del año que corresponde al pago 60 semestres de practica. Por tanto el sistema tiene una fuente de financiamiento garantizada dado que del total recaudado en el año por concepto de semestres de practica (68.251.700), el 38% se invierte en el mantenimiento del sistema de gestion de la calidad</p>

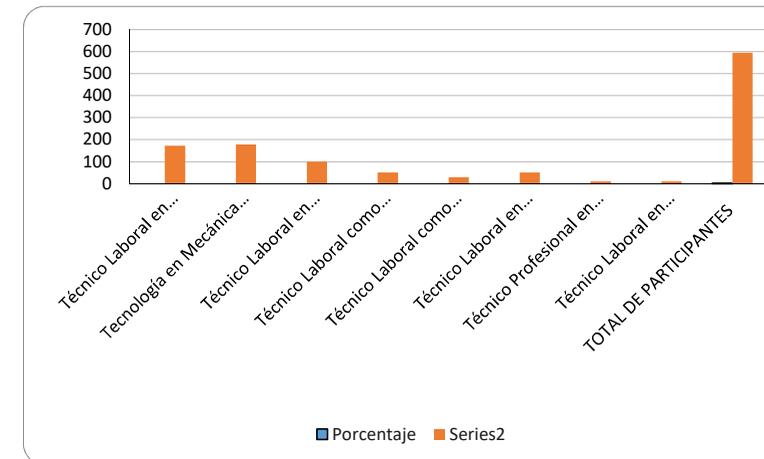
Gastos para la implementacion del SII	15.827.000	<p>Para el mantenimiento del Sistema Institucional de Investigacion, dada la ausencia de talento humano interno especializado, se requiere del acompañamiento de un consultor especializado, en el año 2021 el costo de la consultoria fue de \$13.566.000, para el año 2022 el costo fue de 15.827.000. El sistema institucional de investigacion no tiene una fuente de financiación garantizada, y no se constituye por ahora en una fuente de recursos para la Institución Educativa</p>
Gastos del SGSST	56.924.862	<p>La Corporacion garantiza la suficiencia de recursos para el funcionamiento y mantenimiento del SGSST, siendo los principales rubros de inversión:</p> <ul style="list-style-type: none"> Auditorias \$ 350,000 Exámenes Medicos \$ 2,354,300 Control de plagas \$ 1.024.000 Gastos del recurso humano \$ 47.636.438 Recursos fisicos \$ 4,695,897 EPP \$ 864.227 <p>La asignación de recursos ha contribuido de manera positiva al incremento en el cumplimiento de estandares minimos</p>

Revisión por la dirección 2022 - Satisfacción



POBLACIÓN OBJETIVO	ESTUDIANTES DE ETDH Y PREGRADO TECNOLÓGICO
Fuente de información	GES3 FR30 Encuesta de satisfacción de los servicios institucionales
Método aplicado:	Muestreo
Fecha de realización	15/10/2022 al 15/10/2022 (es anual)
Fecha de analisis	11/11/2202 al 25/11/2022
Tamaño de la muestra	595
Numero de preguntas	31
Resultados obtenidos	Nivel general de satisfacción es de 3,8, los servicios con mayores calificaciones son Registro y Control Academico y Facturación

Nombre del Programa	Porcentaje	Cantidad
Técnico Laboral en Mecánico de Motocicletas	30,3%	171
Tecnología en Mecánica Automotriz	31,3%	177
Técnico Laboral en Mecánico de Vehículos Automotores	17,5%	99
Técnico Laboral como Mecánico de Motores Diesel	8,8%	50
Técnico Laboral como Electricista de Vehículos Automotores	5,1%	29
Técnico Laboral en Motocicletas de Alta Cilindrada	8,8%	50
Técnico Profesional en Mecánica de Vehículos Híbridos y Eléctricos	1,8%	10
Técnico Laboral en Electricista Industrial	1,6%	9
TOTAL DE PARTICIPANTES	1	595



El programa con mayor participación es la Tecnología en Mecánica Automotriz, seguido del programa de Mecánica de motos

RESULTADO DE CONSOLIDADO POR GESTIONES INSTITUCIONALES	
Gestión Comercial	3,9
Gestión Académica	3,9
Gestión Bienestar	3,9
Registro y Control	4
Facturación y abonos	4
Gestión de Mejora	3,6
Servicios Generales	3,9
Servicios Complementarios	3,8
PROMEDIO TOTAL	3,8
5. ANÁLISIS CUALITATIVO DE LOS RESULTADOS	
5.1 Análisis de acuerdo con resultado	5.2 Tendencias - Comparativo con respecto al último año
<p>Se calificación 8 componentes de gestión los cuales obtuvieron una calificación entre 3,6 y 4,1 logrando un promedio general de 3,9</p> <p>Las respuestas que mayor puntaje obtuvieron fueron: El aseo de los ambientes de aprendizaje y las zonas comunes es adecuado</p> <p>Los funcionarios suministran con claridad, agilidad y oportunidad la información requerida (Estados de cuenta, generación de ordenes de pago</p> <p>Las personas encargadas brindan un trato amable y respetuoso a los aspirantes y /o estudiantes.</p> <p>Y las que menor puntaje obtuvieron fueron: Usted ha utilizado los convenios de beneficios:22 personas</p> <p>Los servicios complementarios pueden mejorar en ; La cafetería, el servicio de casilleros,La biblioteca</p>	<p>Para el 2022 la encuesta de satisfacción se modifico y redujo en su contenido y cantidad de preguntas</p>

6. ACCIONES A IMPLEMENTAR A PARTIR DE LAS DEBILIDADES		
6.1 Acciones a tomar	6.2 Responsable	6.3 Fecha
La información publicada en las redes sociales , fortalecer la agilidad y la oportunidad en la información suministrada	Gestión Comercial	Ver plan de mejoramiento 2023
Los estudiantes desconocen los contenidos de los planes de estudio de los modulos a cursar (PROTOCOLOS DE INICIO)	Gestión Académica	Ver plan de mejoramiento 2023
La utilización de los convenios de bienestar para los estudiantes debe proyectarse en su divulgación para obtener el incremento en la utilización de los mismos	Bienestar Institucional	Ver plan de mejoramiento 2023
La oportunidad en las respuestas de las PQRSA	Gestión Directiva	Ver plan de mejoramiento 2023
En los servicios complementarios: Cafetería (variedad de productos,precios), Biblioteca (dotación horarios), Dotación de Medios educativos, los servicios de los lockers	Gestión Administrativa	Ver plan de mejoramiento 2023

La agilidad y oportunidad la información requerida (certificados, inscripción a pruebas saber, inscripción a grados)	Gestion Acadèmica- Registro y control	Ver plan de mejoramiento 2023
--	---------------------------------------	-------------------------------

POBLACIÓN OBJETIVO	Centros de pràctica
Fuente de informacion	Encuesta de centros de practica
Método aplicado:	Muestreo
Fecha de realización	Abierta todo el año
Fecha de analisis	24/1/2023
Tamaño de la muestra	66
Numero de preguntas	6
Resultados obtenidos	El resultado de la satisfaccion de los centros de practica con el servicio prestado por la institucion educativa es de 4,9 No se evidencian aspectos a mejorar se sugiera ampliar el alcance de la encuesta

los aspectos mejor valorados son la competencia de los estudiantes y la identificacion oportuna de las dificultades



LAS COMPETENCIAS DE LOS ESTUDIANTES RESPONDEN A LAS NECESIDADES - CENTRO DE PRACTICAS

6. Considera usted que las competencias adquiridas por los estudiantes en desarrollo del programa académico les permiten responder a las necesidades presentadas en el proceso de práctica

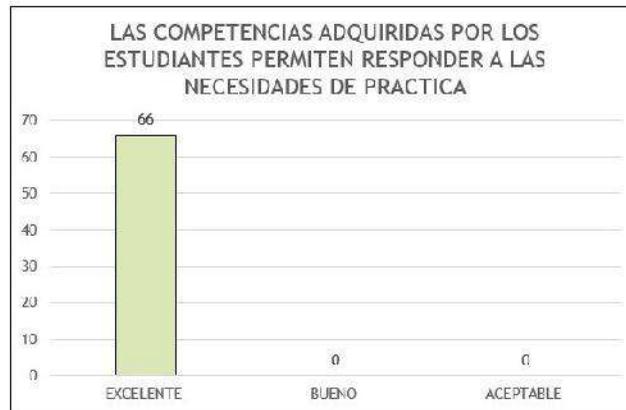
EXCELENTE	66
BUENO	0
ACEPTABLE	0

CALIFICACIÓN:
100% FAVORABILIDAD



FORTALEZA

RESULTADOS DE ENCUESTA DE SATISFACCION CENTROS DE PRACTICA - 2022



COMENTARIOS:

Se puede evidenciar la pertinencia de los programas y las competencias alcanzadas por los estudiantes para lograr un desempeño que permita cumplir con las necesidades de los centros de practica.



INTERVENCIÓN OPORTUNA ANTE LAS DIFICULTADES PRESENTADAS - CENTRO DE PRACTICAS

5. Considera usted que la institución interviene oportunamente las dificultades que se presentan con los estudiantes en proceso de práctica

EXCELENTE	59
BUENO	6
ACEPTABLE	1

CALIFICACIÓN:
99% FAVORABILIDAD



FORTALEZA

RESULTADOS DE ENCUESTA DE SATISFACCION CENTROS DE PRACTICA - 2022



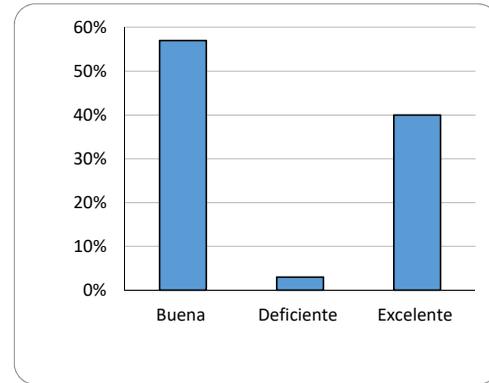
COMENTARIOS:

Se puede concluir que los centros de practica califican de manera satisfactoria y favorable la intervencion oportuna de los centros de practica

Adicionalmente dentro de la encuesta de seguimiento a egresados la institución educativa incluye una pregunta de seguimiento a la satisfacción con la formación recibida encontrando que el 97% de los egresados están satisfechos con la formación recibida. Dentro de ellos en 40% la califican como excelente y el 57% como buena

17. ¿Cómo califica usted la educación académica que le brindó la Institución?

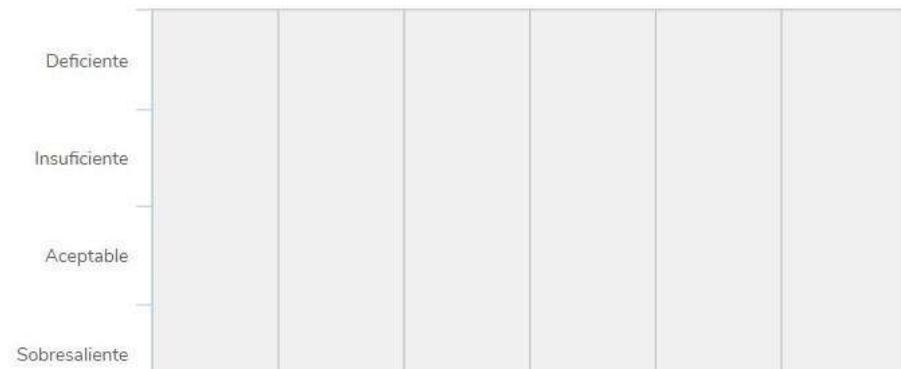
Buena	57%
Deficiente	3%
Excelente	40%
ANALISIS	Existe un 97% de satisfacción frente a la educación brindada



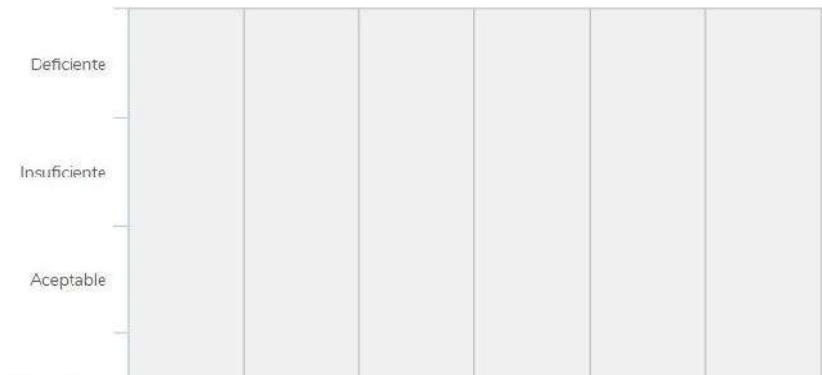
POBLACIÓN OBJETIVO	ESTUDIANTES DE ETDH Y PREGRADO TECNOLÓGICO
Fuente de información	AC2-FR14 EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN ESTUDIANTES CURSOS DE EXTENSIÓN
Método aplicado:	Muestreo
Fecha de realización	25/10 al 1/11 de 2022
Fecha de análisis	26 de noviembre de 2022
Tamaño de la muestra	8
Numero de preguntas	19
Resultados obtenidos	4,73

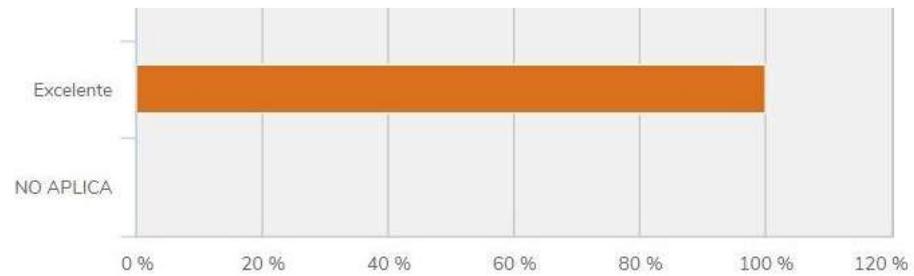
Los aspectos mejor valorados son el dominio del docente del tema y

1 El docente orientador de la formación domina los temas impartidos



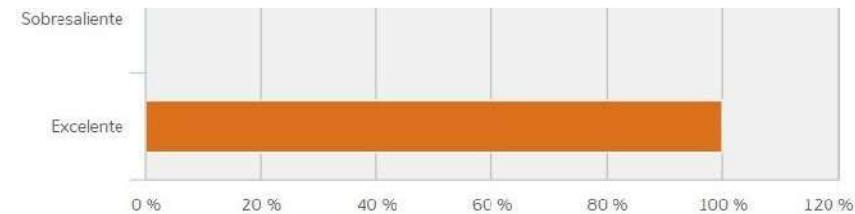
2 Los temas tratados satisfacen los objetivos de la formación





Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje	Cantidad
Deficiente	1	0,0%	0
Insuficiente	2	0,0%	0
Aceptable	3	0,0%	0
Sobresaliente	4	0,0%	0
Excelente	5	100,0%	8
NO APLICA		0,0%	0

Total encuestados: 8 - Promedio: 5,00



Opciones de respuesta	Valor	Porcentaje
Deficiente	1	0,0%
Insuficiente	2	0,0%
Aceptable	3	0,0%
Sobresaliente	4	0,0%
Excelente	5	100,0%

Total encuestados: 8 - Promedio: 5,00



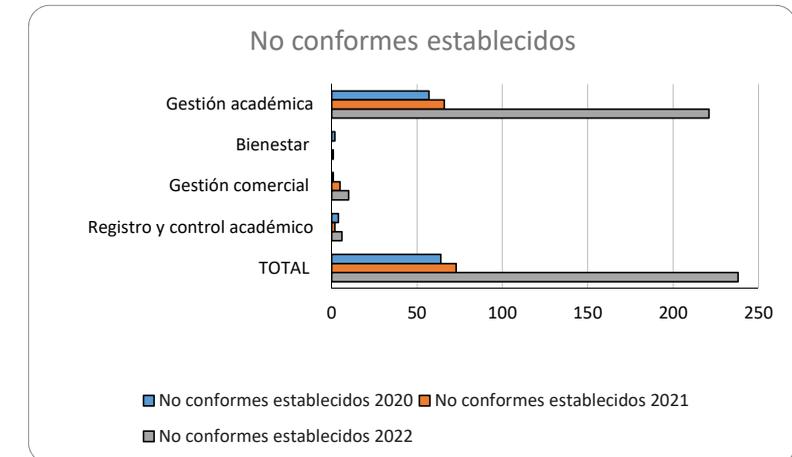
Revisión por la dirección 2022- NCAC

Respecto de los conformes y las acciones correctivas tenemos los siguientes resultados

No conformes 2020				
Proceso	No conformes establecidos	No Conformes cerradas	Con accion correctiva	No conformes abiertas
Gestión académica	57	57	6	0
Bienestar	2	1	0	1
Gestión comercial	1	1	0	0
Registro y control académico	4	4	1	0
TOTAL	64	63	7	1

No conformes establecidos			
Proceso	2020	2021	2022
Gestión académica	57	66	221
Bienestar	2	0	1
Gestión comercial	1	5	10
Registro y control académico	4	2	6
TOTAL	64	73	238

No conformes 2021				
Proceso	NO Conformes establecidas	No Conformes cerradas	Con accion correctiva	No conformes abiertas
Gestión académica	66	66	0	0
Bienestar	0	0	0	0
Gestión comercial	5	0	0	0
Registro y control académico	2	2	0	0
TOTAL	73	68	0	0

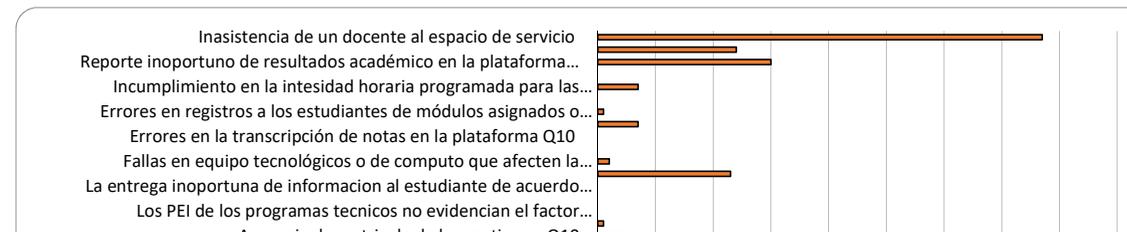


No conformes 2022				
Proceso	No conformes establecidos	No Conformes cerradas	Con accion correctiva	No conformes abiertas
Gestión académica	221	179	0	42
Bienestar	1	0	0	1
Gestión comercial	10	8	0	2
Registro y control académico	6	6	0	0
TOTAL	238	193	0	45

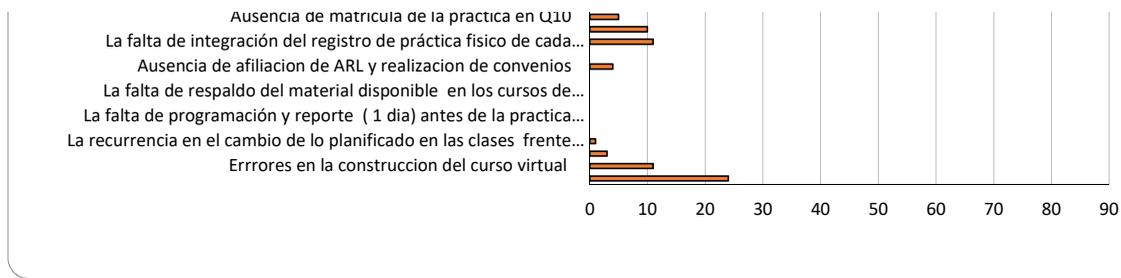
Desde el inicio y puesta en marcha de sistema de gestión se ha procurado fortalecer la formación de los líderes de proceso en la identificación y tratamiento de servicios no conformes

Se ha logrado potenciar la identificación, aun falta fortalecer en algunos líderes de proceso, el tratamiento y cierre

Causas de no conformes	total
Inasistencia de un docente al espacio de servicio	77
Entrega inoportuna de las planeaciones pedagogicas fuera de las fechas establecidas o posterior al servicio ofrecido	24



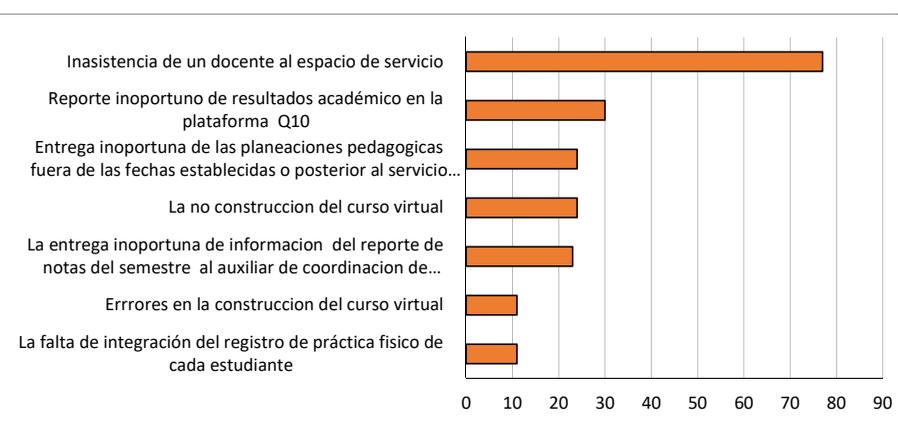
Reporte inoportuno de resultados académico en la plataforma Q10	30
Inoportunidad en la retroalimentación al estudiante del seguimiento al logro de competencias	0
Incumplimiento en la intesidad horaria programada para las sesiones con los estudiantes	7
Incumplimiento en la prestación del servicio ofrecido programado en cuanto al contenido de la asignatura o módulo	0
Errores en registros a los estudiantes de módulos asignados o matriculados	1
Ambientes/contextos de aprendizaje inadecuados o insuficientes para la prestación del servicio	7
Errores en la transcripción de notas en la plataforma Q10	0
Incumplimiento de ejecución de los contenidos programáticos, ejecución de planes de área	0
Fallas en equipo tecnológicos o de computo que afecten la prestación del servicio por que hacen parte de un aula de aprendizaje	2
La entrega inoportuna de informacion del reporte de notas del semestre al auxiliar de coordinacion de acuerdo con los tiempos estimados por la institución de parte del jefe de programa	23
La entrega inoportuna de informacion al estudiante de acuerdo con los tiempos estimados	0
Los PEI de los programas técnicos no evidencian las competencias ambientales en el perfil del egresado	0
Los PEI de los programas tecnicos no evidencian el factor diferenciador del programa frente a las ofertas similares del medio.	0
Estudiante que se presenta despues de iniciado el proceso de práctica	1
Ausencia de matricula de la practica en Q10	5
La falta de evaluación de la práctica y ya termino el proceso	10
La falta de integración del registro de práctica fisico de cada estudiante	11



Ausencia del convenio de agencia o falta de actualizacion	0
Ausencia de afiliacion de ARL y realizacion de convenios	4
La inexistencia de link para el acceso a las clases virtuales o comunicaci3n a destiempo.	0
La falta de respaldo del material disponible en los cursos de manera virtual para los estudiantes en la plataforma Q10	0
La no creaci3n del grupo en el whatsapp por parte de los coordinadores	0
La falta de programaci3n y reporte (1 dia) antes de la practica presencial de laboratorio o clase presencial durante la contingencia del COVID 19 en el formato establecido para el caso	0
Permitir el ingreso de estudiantes y docentes a los laboratorios sin el uso de EPP	0
La recurrencia en el cambio de lo planificado en las clases frente a los recursos y metodologí a emplear durante la ejecuci3n	1
Asistencia de los estudiantes al espacio de servicio sin formalizar su vinculo con la instituci3n por fuera de los plazos establecidos	3
Errores en la construccion del curso virtual	11
La no construccion del curso virtual	24

Los servicios no conformes de mayor recurrencia en el componente academico son

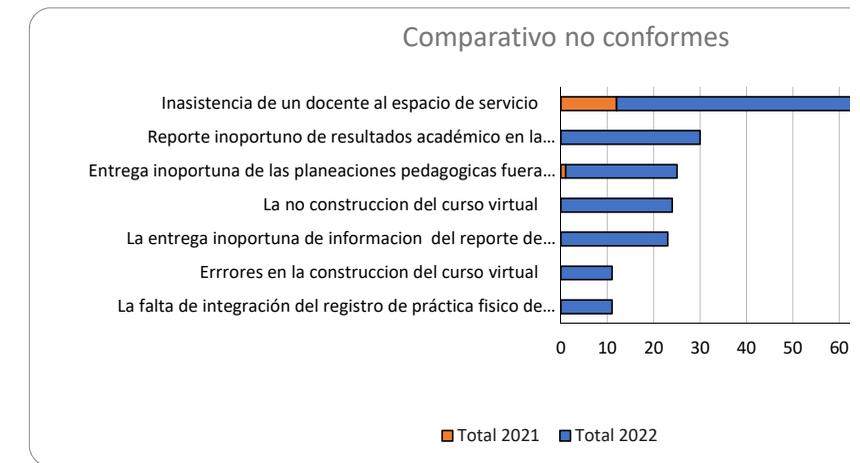
Causas de no conformes	total
Inasistencia de un docente al espacio de servicio	77
Reporte inoportuno de resultados académico en la plataforma Q10	30
Entrega inoportuna de las planeaciones pedagógicas fuera de las fechas establecidas o posterior al servicio ofrecido	24
La no construccion del curso virtual	24
La entrega inoportuna de informaci3n del reporte de notas del semestre al auxiliar de coordinaci3n de acuerdo con los tiempos estimados por la instituci3n de parte del jefe de programa	23



Errores en la construccion del curso virtual	11
La falta de integración del registro de práctica fisico de cada estudiante	11

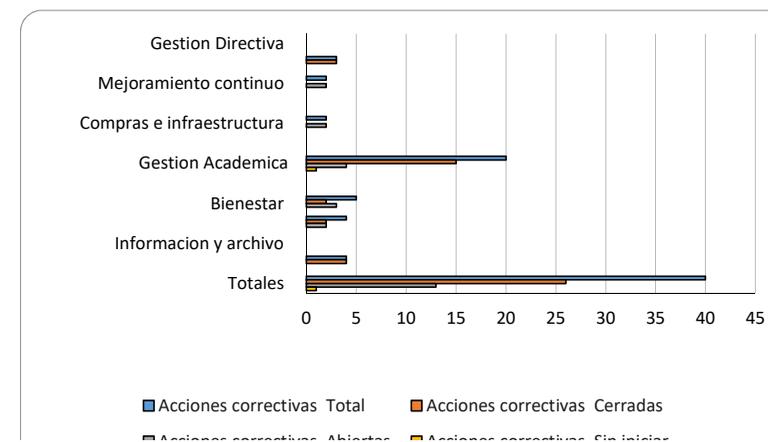
Comparativo no conformes 2021- 2022

Causas de no conformes 2021	total	Causas de no conformes 2022	total
Inasistencia de un docente al espacio de servicio	12	Inasistencia de un docente al espacio de servicio	77
Reporte inoportuno de resultados académico en la plataforma Q10	0	Reporte inoportuno de resultados académico en la plataforma Q10	30
Entrega inoportuna de las planeaciones pedagogicas fuera de las fechas establecidas o posterior al servicio ofrecido	1	Entrega inoportuna de las planeaciones pedagogicas fuera de las fechas establecidas o posterior al servicio ofrecido	24
La no construccion del curso virtual	0	La no construccion del curso virtual	24
La entrega inoportuna de informacion del reporte de notas del semestre al auxiliar de coordinacion de acuerdo con los tiempos estimados por la institución de parte del jefe de programa	0	La entrega inoportuna de informacion del reporte de notas del semestre al auxiliar de coordinacion de acuerdo con los tiempos estimados por la institución de parte del jefe de programa	23
Errores en la construccion del curso virtual	0	Errores en la construccion del curso virtual	11
La falta de integración del registro de práctica fisico de cada estudiante	0	La falta de integración del registro de práctica fisico de cada estudiante	11



La conclusion es que se ha mejorado la identificacion y el registro en los lideres de proceso

Acciones correctivas				
Proceso	Total	Cerradas	Abiertas	Sin iniciar
Gestion Directiva	0	0	0	0
Gestion Comercial	3	3	0	0
Mejoramiento continuo	2	0	2	0
Talento Humano	0	0	0	0
Compras e infraestructura	2	0	2	0
Gestion Financiera	0	0	0	0
Gestion Academica	20	15	4	1
Gestion Invesgativa	0	0	0	0
Bienestar	5	2	3	0
Registro y control	4	2	2	0
Informacion y archivo	0	0	0	0
Salud y seguridad en el trabajo	4	4	0	0



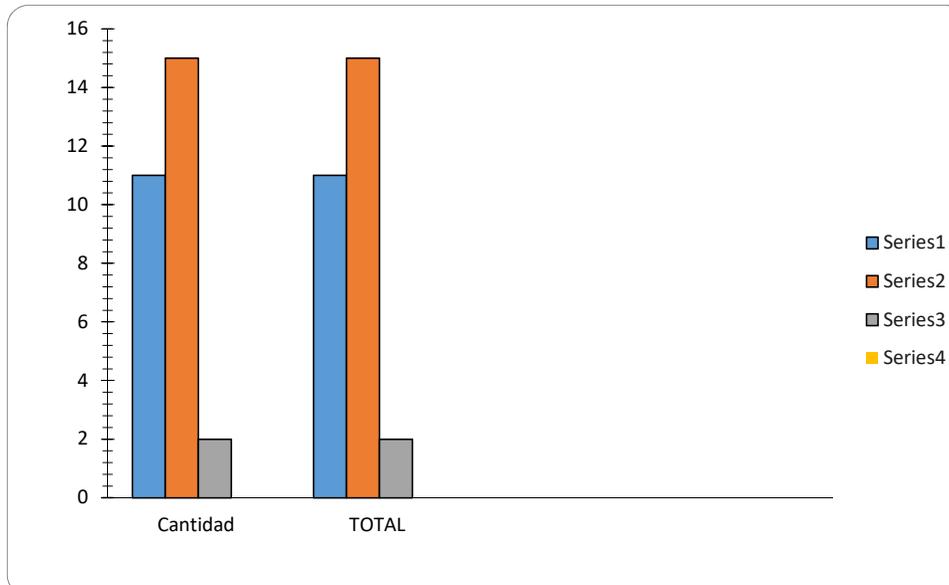
Totales	40	26	13	1
---------	----	----	----	---

■ Acciones correctivas Abiertas ■ Acciones correctivas Sin iniciar

Revisión por la dirección 2022- Auditorías



HALLAZGOS AUDITORIA EXTERNA SEGUIMIENTO				
Aspecto	AR	AM	NC	Requisitos
Cantidad	11	15	2	ISO 9001:8.3.4 b), c) e) NTC 5555:7.3 a), b), c)
TOTAL	11	15	2	ISO 9001:8.4.2 c) 2



La auditoria externa estableció dos no conformidades una mayor y una menor
 La mayor por incumplimiento el requisito ISO 9001:8.3.4 b), c) e)
 NTC 5555:7.3 a), b), c) y la menor por incumplimiento el requisito ISO 9001:8.4.2 c) 2.
 La mayor fue cerrada en la auditoria complementaria

HALLAZGOS AUDITORIA INTERNA SGC						
PROCESOS	AR	AM	NC	Requisitos incumplidos	Nivel de implementación	Nivel de eficacia
Gestion Directiva	3	3	0		4	4
Gestion Comercial	1	5	0		4	4
Mejoramiento continuo	2	3	1	8.4 /5555 - 10.2/9001		
Talento Humano	2	5	1	NTC 5555: 6.2 NTC ISO 9001: 7.2	4	4
Compras e infraestructura	3	4	1	NTC ISO 9001: 8.4.2 NTC 5555: 7.4	4	4
Practicas pedagogicas	4	4	0		4	4
Practicas empresariales	3	2	0		4	4

Diseño y desarrollo	3	1	0		4	4
Bienestar	5	4	0		4	4
Registro y control	3	2	0		4	4
Información y archivo	4	2	0		4	4
Salud y seguridad en el trabajo						
TOTAL	33	35	3			

**ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS DE LAS AUDITORIAS
2022**

Se han incrementado de manera significativa los aspectos por mejorar de cada uno de los procesos, se establecieron 3 no conformidades en la auditoría interna y dos en la externa. Las no conformidad mayor de auditoría externa se ha logrado cerrar en la auditoría complementaria. Dentro los aspectos por resaltar tenemos la articulación del plan de desarrollo con los demás instrumentos de gestión, para lograr los objetivos y además su concordancia con las metas de los procesos para asegurar que toda la organización están buscando el mismo objetivo trazando estrategias que permiten su logro

HALLAZGOS AUDITORIA INTERNA SGSST

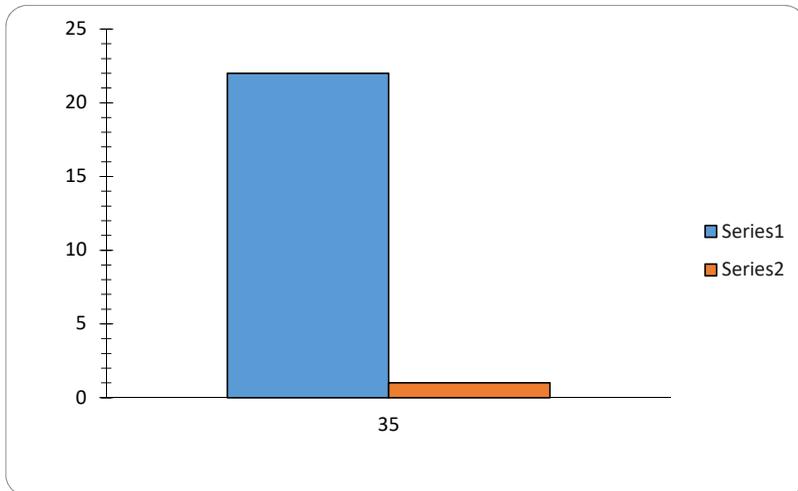
Proceso	Requisito	No conformidad	Riesgo
Mejoramiento continuo	8.4 /5555 - 10.2/9001	No se evidencia análisis de las causas para determinar las acciones que permitan intervenir la causas raíz en el momento que un indicador de un proceso no alcance la meta establecida	Ineficacia del sistema de gestión de calidad por incumplimiento frente a los indicadores del proceso
Talento Humano	NTC 5555: 6.2 NTC ISO 9001: 7.2	No se evidencia en la descripción de los perfiles del docente, la formación especificada de acuerdo para aquellos profesionales que no son licenciados	Incumplimientos legales por incompetencia de los docentes
Compras	NTC ISO 9001: 8.4.2 NTC 5555: 7.4	No se evidencia en los pedidos las especificaciones del producto a comprar.	Incumplimiento frente a los requisitos de las compras e insatisfacción por parte de los solicitantes

Revisión por la dirección 2023- Desempeño procesos



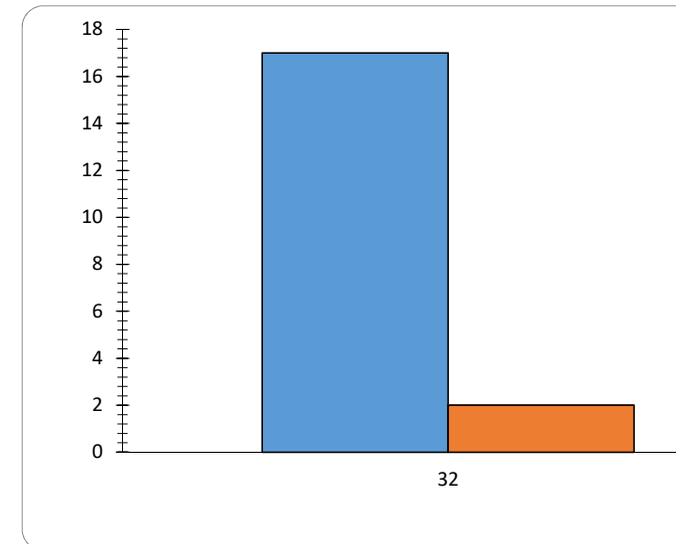
CONSOLIDADO DE INDICADORES 2022

No Indicadores	Numero de indicadores que alcanzan la meta	Sin medición
35	22	1



CONSOLIDADO DE INDICADORES

No Indicadores	Numero de indicadores que alcanzan la meta
32	17



Desempeño de indicadores por proceso 2022

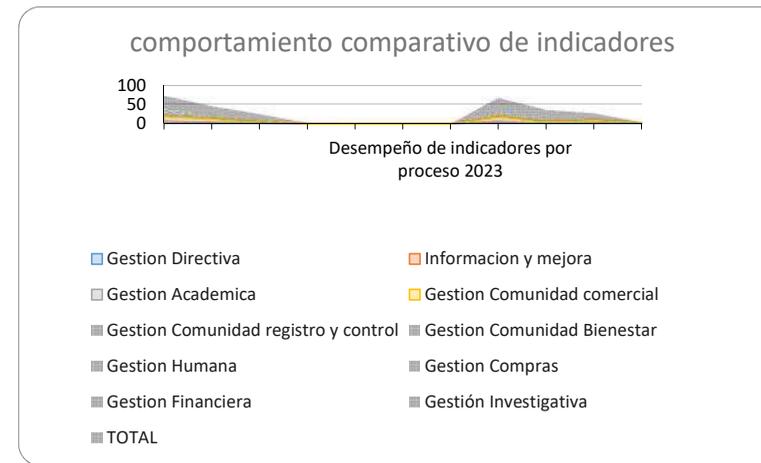
Proceso	No indicadores	No indicadores que alcanzan la meta	No de indicadores que no alcanzan la meta	Sin medición
Gestion Directiva	2	1	1	0
Informacion y mejora	5	4	1	0
Gestion Academica	11	7	4	0
Gestion Comunidad comercial	2	2	0	0

Desempeño de indicadores p

Proceso	No indicadores
Gestion Directiva	3
Mejoramamiento continuo	4
Gestion Academica	10
Comercial	2

Gestion Comunidad registro y control	1	0	1	0
Gestion Comunidad Bienestar	5	3	1	1
Gestion Humana	4	3	1	0
Gestion Compras	2	1	1	0
Gestion Financiera	1	0	1	0
Gestión Investigativa	2	1	1	0
TOTAL	35	22	12	1

Registro y control	1
Bienestar	5
Talento Humano	3
Compras e infraestructura	2
Gestion Financiera	1
Gestión Investigativa	1
TOTAL	32



CONCLUSIONES CON RESPECTO A LAS MEDICIONES DE LOS PROCESOS-INDICADORES

El desempeño de los procesos se ha decrecido considerablemente respecto del año anterior, sin embargo es de considerar que en los años 2019, 2020 y 2021 las metas de los ndicadores fueron asignadas por la direccion de manera intuitiva. Para el calculo de las metas se genero como resultado de las sugerencias de la auditoria interna 2021, un analisis de tendencia, por ello las metas responden al comportamiento historico del indicador, lo que impone a la IE, mayores alcances de la meta

Se revisaron los indicadores de cada uno de los procesos y se realizo una actualizacion del cuadro integrado de mando, las metas se calcularon tomando como referente el analisis de tendencia efectuado para cada uno de ellos

CONCLUSIONES CON RESPECTO A LAS MEDICIONES DE LOS INDICADORES DEL SGGST

Durante el año 2022, uno de los objetivos del SGSST, para incrementar en un 10% el desempeño obtenido en el año inmediatamente anterior, para ello se procurò una mayor integracion entre los dos sistemas. Al finalizar el año se obtuvo cumplimiento del reporte al fondo de riesgos laborales, siendo una de las principales ganancias el significativo aumento de la participacion del personal en la identificación de actos y condiciones inseguras, en el Coppast, el Comite de Cor y la brigada de emergencia.

CONSOLIDADO DE INDICADORES SGSST 2023				
Total Indicadores	Numero de indicadores con desempeño Excelente	Numero de indicadores con desempeño Aceptable	Numero de indicadores con desempeño Deficiente	Sin medición
10	7	3	0	0

Los indicadores que deben mejorar su desempeño para el año 2023 son: frecuencia y severidad de la accidentalidad y ausentismo por causa mèdica

Los indicadores con mejor comportamiento son los de estructura del sistema, cumplimiento del plan de trabajo, cumplimiento en el reporte y la investigacion de Incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral

RES 2023
Sin medición
2



por proceso 2023		
No indicadores que alcanzan la meta	No de indicadores que no alcanzan la meta	Sin medición
1	1	1
0	4	0
4	5	1
1	1	0

1	0	0
3	2	0
3	0	0
2	0	0
1	0	0
1	0	0
17	13	2

itiva, para el año retos en el

un 100% en el
vivencia Laboral

Revisión por la dirección 202x-Proveedores

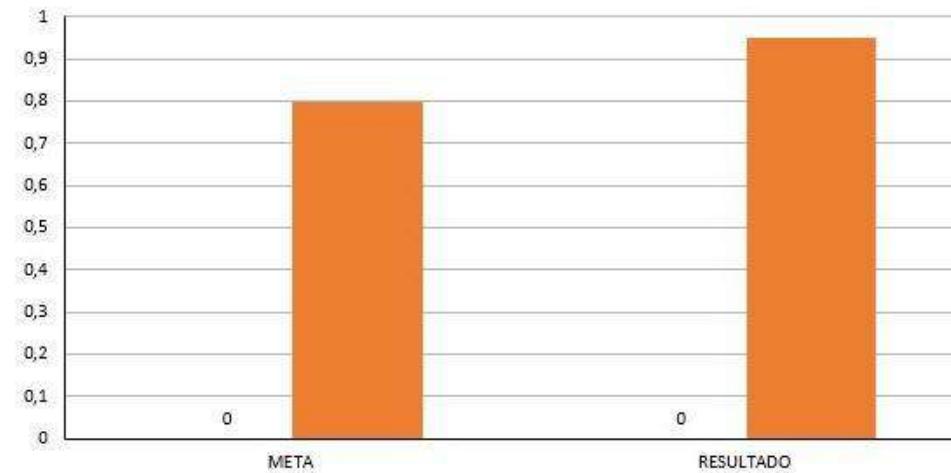


EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

El 99% los proveedores son confiables, no se han presentado desviaciones en la prestación de los servicios contratados ni en al adquisicion de activos
 El proveedor de cafetería se encuentra en seguimiento al cumplimiento al plan de acción de la no conformidad menor establecida en el auditoría interna, se han logrado algunas mejoras significativas, con salud y seguridad en el trabajo se continúa haciendo acompañamiento a la implementación del plan de acción.

INDICADOR		
CONSOLIDADO DE MEDICIONES		
PERIODO DE MEDICIÓN	META	RESULTADO
2022	80%	95%

COMPORTAMIENTO DEL INDICADOR



Revisión por la dirección 2022- Seguimiento y Medición



ANÁLISIS CUALITATIVO DE SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

En los procesos de seguimiento y medición además de la medición de los indicadores, tenemos la medición del desempeño de los procesos en torno a la ejecución del plan de desarrollo

El seguimiento y medición de los procesos lo realizamos a través del DI1FR 21 Cuadro integrado mando, documento que esta albergado en la plataforma estrategica y que usa como insumos los informes de gestión que alimentan cada uno de los líderes de proceso

Indicadores que cumplen la meta

PARTE INTERESADA	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	ESTRATEGIAS PARA ALCANZAR EL OBJETIVO	RECURSOS EMPLEADOS PARA ALCANZAR EL OBJETIVO	PROCESO	INDICADOR	FÓRMULA	FUENTE DE LA INFORMACIÓN	RESPONSABLE	FRECUENCIA	META	RESULTADO FINAL 2022	CUMPLIMIENTO
Egresados Sector Productivo observatorio Laboral	2.2 Inserción Laboral e Impacto de los Egresados	Incrementar los niveles de diligenciamiento de la encuesta de egresados, estableciéndola como un requisito previo a la ceremonia de graduación y	Recurso Humano	Gestión Académica	Pertinencia PEP	$\frac{\text{Número de egresados que trabajan}}{\text{número de egresados encuestados}} * 100$	Encuesta egresados plataforma Q10	Líder Bienestar	anual	80%	85%	Cumplio la meta
Estudiantes Docentes Acudientes	2.1 Cumplimiento y confianza dentro del marco legal vigente	iniciar el analisis de calificaciones aprobatorias obtenidas por los estudiantes en cada uno de los modulos y asignaturas cursadas	Humano Q10	Gestión Académica	Rendimiento académico técnicos	$\frac{\text{Resultados de los procesos de aprendizaje de los estudiantes que alcanzan las competencias en programas técnicos}}{\text{total de estudiantes de}}$	GAC2-FR013 Seguimiento a la planeación	Líder de gestion Academica	Reporte mensual analisis semestral	85%	87%	Cumplio la meta
Estudiantes Docentes Acudientes	2.1 Cumplimiento y confianza dentro del marco legal vigente	iniciar el analisis de calificaciones aprobatorias obtenidas por los estudiantes en cada uno de los modulos y asignaturas cursadas	Humano Q10	Gestión Académica	Rendimiento académico tecnología	$\frac{\text{Resultados de los procesos de aprendizaje de los estudiantes que alcanzan las competencias en}}$	GAC2-FR013 Seguimiento a la planeación	Líder de gestion Academica	Reporte trimestral analisis semestral	85%	87%	Cumplio la meta
Consejo Academico Estudiantes Acudientes Icfes	3.1 Calidad y flexibilidad en programas técnicos laborales, técnicos profesionales y tecnológicos	Seguimiento a los resultados semestrales de las pruebas saber T y T	Recurso Humano	Gestión Académica	Desempeño en pruebas externas	$\frac{\text{Puntaje de la IES}}{\text{puntaje grupo de referencia}} * 100$	Informe de resultados del ICFES pruebas Saber T y T	Líder de gestión académica	anual	80%	100%	Cumplio la meta
Asamblea Consejo Directivo Consejo Academico	1.2 Crecimiento	Las estrategias estan contenidas en el plan de mercadeo Se implementó el proceso de matrícula virtual	Humano Q10 Financieros	COMERCIAL	Porcentaje de cupos de matrícula proyectados (antes Matrícula)	$\frac{\text{Número de estudiantes matriculados}}{\text{número de estudiantes proyectados}} * 100$	Estadística de matrícula Q10	Líder de gestión comercial	semestral	100%	105%	Cumplio la meta
Estudiantes Docentes Egresados Empleados Entes de control	4.5 Bienestar y sana convivencia	Construir y aprobar el plan de bienestar Realizar seguimiento mensual a la ejecución del plan de bienestar	Humano Financieros	BIENESTAR	Ejecución de actividades planeadas.	$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{número de actividades planeadas}} * 100$	Plan de bienestar	Líder de Bienestar	anual	100%	100%	Cumplio la meta
Estudiantes Docentes Egresados Empleados Entes de control	2.1 Cumplimiento y confianza dentro del marco legal vigente	Realizar evaluacion de satisfacion de la actividad respecto de los objetivos planteados	Humano	BIENESTAR	Nivel de satisfacción con las actividades ejecutadas	$\frac{\text{Calificación encuesta de satisfacción anual institucional}}{\text{Sobresaliente (4)}}$	Encuesta de satisfacción anual institucional	Líder de Bienestar	anual	80%	100%	Cumplio la meta
egresados Entes de control	4.5 Bienestar y sana convivencia	Generar contactos efectivos con los egresados	Humano	BIENESTAR	Contacto con egresados	$\frac{\text{Número de contactos realizados}}{\text{en el año}}$	Seguimiento a egresados de Q10	Líder de Bienestar	anual	100%	200%	Cumplio la meta
Consejo Directivo Empleados	4.1 Colaboradores estables y competentes	Encaminar el plan de formacion a las necesidades especificas del cargo Reforzar los mecanismos de seguimiento al entrenamiento.	Humano	TALENTO HUMANO	Porcentaje de evaluación de desempeño (antes Competencia)	$\frac{\text{Número de evaluaciones del personal docente con evaluación satisfactorio}}{\text{Número de evaluaciones}}$	Evaluación de desempeño docentes - Consolidado	Líder Gestion Humana	semestral	93%	98%	Cumplio la meta
Consejo Directivo Empleados Comité de calidad	4.1 Colaboradores estables y competentes	Realizar seguimiento a los servicios no conformes y a las acciones correctivas, reforzando el entrenamiento de los empleados o colaboradores para minizar los hallazgos	Humano	TALENTO HUMANO	Eficacia de la formacion	$\frac{\text{Número de formaciones eficaces}}{\text{número de formaciones realizadas}} * 100$	Plan de formación	Líder Gestión Administrativa	anual	80%	91%	Cumplio la meta
Empleados	4.5 Bienestar y sana convivencia	Seguimiento a la satisfacción del empleado con el plan de capacitación virtual	Humano	TALENTO HUMANO	Satisfacción capacitaciones virtuales SGSST	$\frac{\text{Número de empleados satisfechos}}{\text{número empleados encuestados}} * 100$	Encuesta capacitaciones virtuales	Líder SGSST	anual	50%	75%	Cumplio la meta

Empleados Estudiantes Acidentes Docentes Entes de control	4.6 Condiciones seguras desde la promoción, prevención de riesgos y peligros	Realizar el plan de mantenimiento y actualizarlo según la necesidad con los reportes de condiciones inseguras y reportes de solicitud de mantenimiento Hacer seguimiento mensual a su ejecución Llevar evidencia Fotográfica de las adecuaciones en coordinación con SG- SST	Humano Financieros	Gestion compras e infraestructura	Cumplimiento plan de mantenimiento	Número de mantenimientos ejecutados/ número de mantenimientos programados*100	Plan de mantenimiento	Lider Gestión Administrativa	anual	80%	95%	Cumplio la meta
Proveedores	4.4 Relación de confianza con las agencias de práctica, el sector productivo y proveedores	Reforzar los mecanismos de retroalimentación del proveedor Realizar el seguimiento a la calificación de los proveedores	Humano	Gestion compras e infraestructura	Porcentaje de proveedores confiables	Número de proveedores calificados como confiables/total de proveedores calificados * 100	Evaluación de proveedores	Lider Gestion Administrativa	anual	80%	100%	Cumplio la meta
Asamblea Corporados Consejo Directivo	1.1. Sostenibilidad economica	Hacer seguimiento trimestral a la ejecución presupuestal, realizando los ajustes que correspondan	Recurso Humano	Gestion Financiera	Sostenibilidad	<u>Excedente</u>	Balance	Contador	anual	100%	100%	Cumplio la meta
Consejo Academico Estudiantes Men	3.2 Pertinencia, investigacion, e innovacion en los programas	Fomentar la participacion de los estudiantes en los semilleros internos y en la red colombiana de semilleros de investigacion	Recurso Humano Recursos financieros para la participacion en RedColsi	Gestión Investigativa	Cumplimiento del plan estrategico de investigacion	Número de actividades ejecutadas / número de actividades planeadas * 100	Plan estratégico y operativo de investigación	Rectora	Annual	50%	54%	Cumplio la meta

Indicadores que no cumplen la meta

PARTE INTERESADA	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	ESTRATEGIAS PARA ALCANZAR EL OBJETIVO	RECURSOS EMPLEADOS PARA ALCANZAR EL OBJETIVO	PROCESO	INDICADOR	FÓRMULA	FUENTE DE LA INFORMACIÓN	RESPONSABLE	FRECUENCIA	META	RESULTADO FINAL 2022	CUMPLIMIENTO
Asamblea Corporados Consejo Directivo MEN Líderes de Proceso	1.3 Eficiencia y Consolidación	Seguimiento al plan de desarrollo	Recurso Humano	Gestión Directiva	Cumplimiento del plan de desarrollo	$\frac{\text{Número de estrategias cumplidas}}{\text{número de estrategias programadas}} \times 100$	Seguimiento y consolidado plan de desarrollo	Rectora	Annual	75%	67%	No cumplio la meta
Estudiantes Egresados Docentes Empleados Acidentes	4.3 Gestión del conocimiento y mejoramiento continuo	Revisar trimestralmente la gestión de SQR	Recurso Humano	Mejoramiento continuo	Oportunidad en la atención de SQR	$\frac{\text{Número de SQR atendidas a tiempo}}{\text{no SQR recibidas}} \times 100$	D12-FR07 Reporte y Seguimiento de SQR	Lider de Mejora	Semestral	85%	42%	No cumplio la meta
Entes regulatorios	4.3 Gestión del conocimiento y mejoramiento continuo	Revisar semestralmente la gestión de no conformidades	Recurso Humano	Mejoramiento continuo	Eficacia de las acciones correctivas cerradas	$\frac{\text{Número de no conformidades cerradas}}{\text{número de no conformidades establecidas}}$	D12-FR02 Reporte y seguimiento de acciones correctivas	Lider de Mejora	Semestral	95%	70%	No cumplio la meta
	4.3 Gestión del conocimiento y mejoramiento continuo	Revisar semestralmente la gestión de los servicios no conformes presentados	Recurso Humano	Mejoramiento continuo	Atención oportuna a los no conformes	$\frac{\text{Número de servicios no conformes presentados solucionados}}{\text{número de servicios no conformes preentados}}$	D12-FR23 Control de Servicio y Salida no Conforme	Lider de Mejora	anual	95%	22%	No cumplio la meta
Estudiantes Egresados Docentes Empleados Acidentes	4.3 Gestión del conocimiento y mejoramiento continuo	Realizar la medición de la satisfacción institucional y llevar los correctivos al POA	Recurso Humano	Mejoramiento continuo	Promedio de satisfacción institucional	$\frac{\text{Número de satisfacción institucional}}{\text{Número de satisfacción institucional}}$	GES3-FR30 Encuesta de satisfacción	Lider de Mejora	Annual	80%	76%	No cumplio la meta
Estudiantes Egresados Docentes Empleados Acidentes	3.1 Calidad y flexibilidad en programas técnicos laborales, técnicos profesionales y tecnológicos	Incrementar la búsqueda de posibilidades de convenios de articulación para los egresados de la institución a fin de propiciar la continuidad de sus estudios	Recurso Humano Recursos financieros para el otorgamiento de descuentos a aspirantes	Gestión Académica	Articulación Nivel superior o básica Académica	2 convenios nuevos por año	Convenios	Líder de gestión académica	anual	100%	0%	No cumplio la meta
Consejo Directivo Estudiantes Acidentes	3.1 Calidad y flexibilidad en programas técnicos laborales, técnicos profesionales y tecnológicos	Incrementar el seguimiento a las causas de deserción de los estudiantes mediante el llamado telefonico mes a mes	Recurso Humano Zoom Whatsap	Gestión Académica	Retención y deserción de los estudiantes	$\frac{\text{Número de estudiantes antiguos no renovados}}{\text{número de estudiantes antiguos esperados}} \times 100$	Informe no renovados Q10	Lider Gestion comercial	semestral	90%	63	No cumplio la meta
Estudiantes Agencias de practica	4.2 Relación de confianza con agencias de práctica, sector productivo y proveedores	Incrementar el número de agencias de práctica mediante la realización del registro de los programas en el sistema de proveedores	Recurso Humano	Gestión Académica	Contratación estudiantes de práctica ETDH	$\frac{\text{Número de estudiantes aptos para la realización del proceso de práctica}}{\text{número de estudiantes que obtuvieron una calificación igual o superior a 4,7}} \times \text{Número}$	Convenios de practica	Auxiliar de gestión académica	anual	80%		No cumplio la meta
Estudiantes Agencias de practica	4.2 Relación de confianza con agencias de práctica, sector productivo y proveedores	Incrementar las estrategias de acompañamiento al proceso de practica de los estudiantes mediante llamado telefónico y	Humano Financieros para incrementar las visitas a los centros de practica	Gestión Académica	Desempeño de estudiantes en práctica		Evaluación del proceso de práctica	Auxiliar de gestion academica	anual	85%	65%	No cumplio la meta

Estudiantes Agencias de practica	4.4 Relacion de confianza con agencias de practica, sector productivo y proveedores	Iniciar con la evaluación de parte del estudiante del proceso de practica para conocer los aspectos a mejorar y hacer seguimiento al plan de mercadeo de manera semestral para evaluar el impacto de la estrategia en la matrícula.	Humano Q10	Gestión Académica	Evaluación satisfacción agencias de prácticas	Número de agencias que evaluaron satisfactoriamente el proceso / número de	Encuesta de satisfacción de la agencia de practica	Auxiliar de gestión académica	Semestral	80%	97%	No cumplio la meta
Asamblea Consejo Directivo Comité de mercadeo	1.3 Eficiencia y Consolidación	Elaborar y hacer seguimiento al plan de mercadeo de manera semestral para evaluar el impacto de la estrategia en la matrícula.	Humano Financieros para apoyar el plan de mercadeo	COMERCIAL	Efectividad de las estrategias de mercadeo	Número de estrategias efectivas/número de estrategias programadas x 100	Plan de mercadeo	Líder de gestión comercial	semestral	85%	63%	No cumplio la meta
Estudiantes Acudientes Egresados Sector productivo Entes de control	1.3 Eficiencia y Consolidación	Diseñar el instrumento para evaluar la oportunidad en el servicio	Humano	REGISTRO Y CONTROL ACADÉMICO	Oportunidad en el servicio	Número de servicios prestados dentro los plazos establecidos/número de servicios solicitados * 100	GDO1-FR12 Pago de grados y certificados	jefe de registro	mensual	100%	67%	No cumplio la meta
Estudiantes Entes de control	4.5 Bienestar y sana convivencia	Realizar seguimiento mensual a la ejecución del plan de bienestar	Humano Financieros	BIENESTAR	Participación en las actividades ejecutadas	Número de estudiantes que participan en las actividades/ número de estudiantes activos.	Plan de bienestar	Líder Bienestar	anual	85%	76%	No cumplio la meta
Estudiantes Egresados Empleados	2.1 Cumplimiento y confianza dentro del marco legal vigente	Fortalecer las estrategias de divulgación de los convenios de beneficios y medir su utilización Diseñar el instrumento para hacer seguimiento a la ejecución de convenios	Humano	BIENESTAR	Utilización de convenios	Número de personas que utilizaron los convenios / Número de personas encuestadas	Encuesta de satisfacción anual institucional	Líder de Bienestar	anual	80%	48%	No cumplio la meta

Indicadores sin medicion												
PARTE INTERESADA	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	ESTRATEGIAS PARA ALCANZAR EL OBJETIVO	RECURSOS EMPLEADOS PARA ALCANZAR EL OBJETIVO	PROCESO	INDICADOR	FÓRMULA	FUENTE DE LA INFORMACIÓN	RESPONSABLE	FRECUENCIA	META	RESULTADO FINAL 2022	CUMPLIMIENTO
Asamblea de Corporados Consejo Directivo Icontec	1.3 Eficiencia y Consolidación	Medición de los indicadores Seguimiento al proceso con cada uno de los líderes Implementación del comité de calidad	Recurso Humano	Gestión Directiva	Cumplimiento de Objetivos institucionales	$\frac{\text{Número de objetivos que alcanzan la meta}}{\text{total de objetivos del Sistema de gestión de calidad}} * 100$	Cuadro de mando integrado	Rectora	Anual	75%		Sin medicion
Estudiantes Agencias de practica	4.2 Relacion de confianza con agencias de práctica, sector productivo y proveedores	Incrementar el numero de agencias de práctica mediante la realización del registro de los programas en el sistema de gestión virtual de aprendices, dado el marcado interes del empresario de atender la regulación de cuota de aprendizaje	Recurso Humano	Gestión Académica	Contratación estudiantes de práctica Superior	$\frac{\text{Número de estudiantes aptos para la realización del proceso de práctica}}{\text{número de estudiantes ubicados en el proceso de práctica}} * 100$	Convenios de practica	Auxiliar de gestión académica	anual	80%		Sin medicion

En cuanto al plan de desarrollo dada la cantidad de proyectos a ejecutar y la proximidad del vencimiento del horizonte institucional se realizó una revisión al plan de desarrollo y producto de ello una depuración de los proyectos, como se muestra a continuación

Del total de 77 proyectos, después de realizar un juicioso estudio quedaron 53 proyectos, esto por que 4 se fusionaron con otros existentes y en ejecución por considerarse los primeros actividades de los segundos y 13 se descartaron por las siguientes razones

Descartados		
Gestión	Proyecto	Justificación
Gestión administrativa y financiera	1.1.3.A Inglés nivel A2 y B1 docentes: Implementar estrategias de formación que conlleven a la certificación de docentes en los niveles establecidos para la enseñanza de las lenguas del marco común europeo.	Priorización de la inversión en adecuación de escenarios del aprendizaje

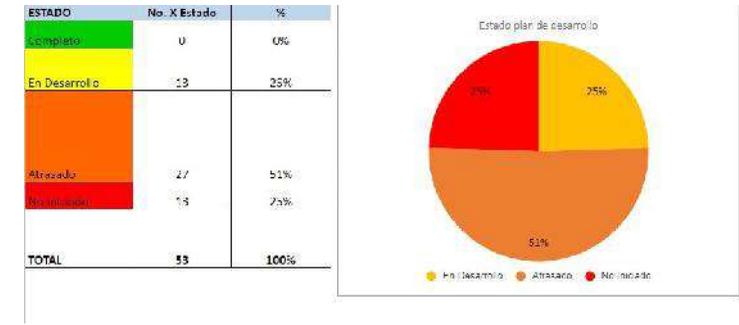
Modificación	Justificación	Resultado
En bienestar se fusionó el proyecto 1.1.4.B con 1.1.4.C	Se consideró que el proyecto 1.1.4 C Sistema de egresados: Desarrollo de canales de comunicación efectiva con egresados es una actividad del proyecto 1.1.4 B Sistema de egresados: Generar instrumentos que mejoren el sistema de seguimiento a los graduados	Se unifican estrategias en ficha de proyecto 1.1.4 B Sistema de egresados: Generar instrumentos que mejoren el sistema de seguimiento a los graduados
1.2.2.E Sistema de consulta y zonas Wifi	Se consideró agruparlo con el proyecto 4.3.1.B Sistema de consulta y zonas Wifi. Están	Se unifican estrategias en ficha de proyecto 4.3.1.B Sistema de consulta

Gestión administrativa y financiera	1.1.3.E Estatuto docente: Proveer apoyo económico y en tiempo para el nivel de cualificación de los docentes en maestría y doctorado	Priorización de la inversión en adecuación de escenarios del aprendizaje
Gestión administrativa y financiera	1.1.3.B Estatuto docente: Incrementar la vinculación de docentes de tiempo completo hasta alcanzar los indicadores expresados en los lineamientos para la acreditación institucional del Consejo Nacional de Acreditación	Priorización de la inversión en adecuación de escenarios del aprendizaje
Gestión administrativa y financiera	4.2.1.F Sitios para la creación artística y cultural	Ausencia de espacios en la infraestructura
Gestión administrativa y financiera	4.2.1.G Auditorios y salas de conferencias	Ausencia de espacios en la infraestructura
Gestión administrativa y financiera	4.2.1.H Oficinas administrativas	Ausencia de espacios en la infraestructura
Gestión administrativa y financiera	4.2.1.I Cafeterías	Ausencia de espacios en la infraestructura
Gestión administrativa y financiera	4.2.1.J Baños	Ausencia de espacios en la infraestructura
Gestión administrativa y financiera	4.2.1.L Zonas verdes	Priorización de la inversión en adecuación de escenarios del aprendizaje
Gestión administrativa y financiera	4.2.1.M Espacios destinados al bienestar	Este proyecto carece de objeto en la medida en que hay otros proyectos donde se abordan los mismos componentes
Gestión Académica	4.3.1.C Material didáctico, recursos y medios: Mejorar las dotación de los escenarios de aprendizaje desde la perspectiva de acreditación institucional de calidad	Este proyectos debe reconsiderarse debido a que la IES, debe primero concentrarse en atender los requisitos del trámite de condiciones institucionales
Gestión Académica	4.3.1.D Laboratorios: Mejorar las dotación de escenarios de práctica, acordes con las necesidades de la docencia y la investigación desde la perspectiva de acreditación institucional de calidad	Este proyectos debe reconsiderarse debido a que la IES, debe primero concentrarse en atender los requisitos del trámite de condiciones institucionales

	duplicados	y zonas Wifi
En gestión académica se propone la fusión de los proyectos 1.2.1. A Articulación PEI y procesos institucionales, 1.2.1.B Articulación PEI y procesos institucionales, 1.2.1. C Articulación PEI y procesos institucionales	Por considerar que los tres proyectos plantean objetivos que podrían alcanzarse al formular un solo proyecto	Se unifican los objetivos en el proyecto 1.2.1. A Articulación PEI
En gestión académica se propone la fusión de los proyectos 1.1.5 A Red de desarrollo ocupacional con 3.1.1.A Red de desarrollo ocupacional, 3.1.1.B Banco de tendencias ocupacionales, 3.1.1.C Proyección comunitaria institucional, 3.1.1.D Banco de tendencias ocupacionales, 3.1.1.E Banco de tendencias ocupacionales, 4.1.2.C. Banco de tendencias ocupacionales	Se considera que el objetivo de los proyectos 3.1.1.A Red de desarrollo ocupacional, 3.1.1.B Banco de tendencias ocupacionales, 3.1.1.C Proyección comunitaria institucional, 3.1.1.D Banco de tendencias ocupacionales, 3.1.1.E Banco de tendencias ocupacionales, son una actividad del proyecto 1.1.5 A Red de desarrollo ocupacional	Se unifican y se llevara el registro en la ficha 1.1.5 A Red de desarrollo ocupacional

Gestión Directiva	4.1.1.A Calidad y autoregulación: Implementar un sistema de autoevaluación con fines específicos de acreditación institucional.	Este proyectos debe reconsiderarse debido a que la IES, debe primero concentrarse en atender los requisitos del trámite de condiciones institucionales
-------------------	--	--

Despues de realizada la depuracion se pasara a analizar el estado de cada uno de los proyectos contemplados en el plan de desarrollo



Del estado de actual de los proyectos del plan de desarrollo es preciso concluir que el año 2023 tiene grandes desafíos para los líderes de proceso dada la necesidad de poner al día las estrategias de los proyectos que de acuerdo a su planeación se encuentra atrasados e iniciar los 13 que a un año de la finalización del plan de desarrollo no se han ejecutado

Los proyectos de plan de desarrollo con mayor avance son los siguientes

Operación	Pilar	Programa	Proyecto	Descripción	Proceso	Responsable	Fuente de financiación	Inicio	# de Años para desarrollar estrategias	% DE AVANCE 2019	% DE AVANCE 2024				ACUMULADO PROGRAMADO	ACUMULADO CUMPLIDO	TOTAL REPROGRAMADAS	PORCENTAJE DE AVANCE	ESTADO
											# de estrategias programadas	# de estrategias programadas	# de estrategias cumplidas	# de estrategias reprogramadas					
1 Construcción de comunidad académica	1.1 Comunidad participativa	1.1.1.Institución coherente	1.1.1.A Articulación PEI y procesos institucionales	Definir y gestionar indicadores para la verificación del grado de articulación del PEI en todas las funciones y procesos institucionales.	DI1 GESTIÓN DIRECTIVA	Lider Gestion Directiva	Reinversion	2020	5	0	2	0	2	12	8	4	66,67	En Desarrollo	
1 Construcción de comunidad académica	1.1 Comunidad participativa	1.1.1.Institución coherente	1.1.1.B Comité curricular participativo	Mejorar los canales de interacción convencionales, así como la implementación de estrategias innovadoras para generar cohesión y mayor participación de la comunidad	AC GESTIÓN ACADÉMICA	Lider Gestión Académica	Gasto Ordinario	2021	5	2	1	0	1	8	6	2	75,00	En Desarrollo	
1 Construcción de comunidad académica	1.1 Comunidad participativa	1.1.2 Estamento estudiantil participativo	1.1.2.A Inducción y transición a la educación superior	Establecer procesos de inducción a los estudiantes que permitan articular la media académica y la educación superior ofrecida por la IES.	AC GESTIÓN ACADÉMICA	Lider de Gestion Académica	Gasto Ordinario	2019	5	1	1	0	1	6	4	2	66,67	En Desarrollo	
1 Construcción de comunidad académica	1.1 Comunidad participativa	1.1.4 Mi regreso a Atec	1.1.4 A Pasantías y convenios de aprendizaje e inserción laboral	Ampliar el número de centros de práctica para incrementar la vinculación laboral previa y posterior a la graduación	AC GESTIÓN ACADÉMICA - PRACTICAS EMPRESARIALES	Lider de Gestion Académica	Reinversion	2020	3	0	1	0	1	7	5	2	71,43	En Desarrollo	
1 Construcción de comunidad académica	1.2 Procesos académicos y calidad	1.2.2 Procesos de comunicación	1.2.2.A Comunicación institucional	Revisar y renovar los mecanismos para la comunicación interna y externa de la institución	GESTION COMERCIAL	Lider Gestion Comercial	Gasto Ordinario	2019	5	1	1	0	1	6	4	2	66,67	En Desarrollo	
1 Construcción de comunidad académica	1.2 Procesos académicos y calidad	1.2.2 Procesos de comunicación	1.2.2. B Web interactiva	Establecer políticas para el mantenimiento, actualización y diseño de instrumentos interactivos en la web	GESTION COMERCIAL	Lider Gestion Comercial	Gasto Ordinario	2019	6	3	1	0	1	12	10	2	83,33	En Desarrollo	

1 Construcción de comunidad académica	1.2 Procesos académicos y calidad	1.2.2 Procesos de comunicación	1.2.2.F App centrada en el rol	Suministro de mecanismos de comunicación interactiva adecuados al rol del participante, estudiantes, docentes, egresados, patrocinadores, acudientes y aspirantes, entre otros.	GESTION COMERCIAL	Lider Gestion Comercial	Reinversion	2021	4	0	1	0	1	11	9	2	81,82	En Desarrollo
1 Construcción de comunidad académica	1.2 Procesos académicos y calidad	1.2.2 Procesos de comunicación	1.2.2.G Sistema PQRS	Revisión y actualización del sistema de atención al ciudadano	MEJORAMIENTO CONTINUO	Lider Mejora	Reinversion	2019	6	4	1	0	1	14	12	2	85,71	En Desarrollo
4 Gestión eficiente	4.1 Autorregulación	4.1.1 autoevaluación permanente	4.1.1.B Calidad y autoregulación	Institucionalizar consultas periódicas de satisfacción a la comunidad institucional con propósitos de mejoramiento	DI1 GESTIÓN DIRECTIVA	Lider Gestion Directiva	Gasto Ordinario	2020	5	0	2	0	2	11	7	4	63,64	En Desarrollo
4 Gestión eficiente	4.1 Autorregulación	4.1.1 autoevaluación permanente	4.1.1.C Calidad y autoregulación	Establecer sistemas de control y seguimiento de los planes de mejoramiento y de los logros asociados al Proyecto Educativo Institucional y los instrumentos de planificación	DI1 GESTIÓN DIRECTIVA	Lider Gestion Directiva	Gasto Ordinario	2021	4	0	3	0	3	13	7	6	53,85	En Desarrollo
4 Gestión eficiente	4.1 Autorregulación	4.1.3 Gestión financiera para la sostenibilidad	4.1.3.A Atec sostenible	Establecer políticas e instrumentos de control para la articulación de procesos para la generación de recursos	GESTION FINANCIERA	Lider del proceso	Gasto Ordinario	2021	4	0	2	0	2	12	8	4	66,67	En Desarrollo
4. Gestión eficiente	4.3 Recursos y medios	4.3.1 Gestión tecnológica y recursos de apoyo académico	4.3.1.B Sistema de consulta y zonas Wifi	Revisar y renovar las tecnologías de la información y las comunicaciones para los procesos académicos	INFRAESTRUCTURA Y COMPRAS	Lider del proceso	Reinversion	2019	0	0	1	0	1	6	4	2	66,67	En Desarrollo

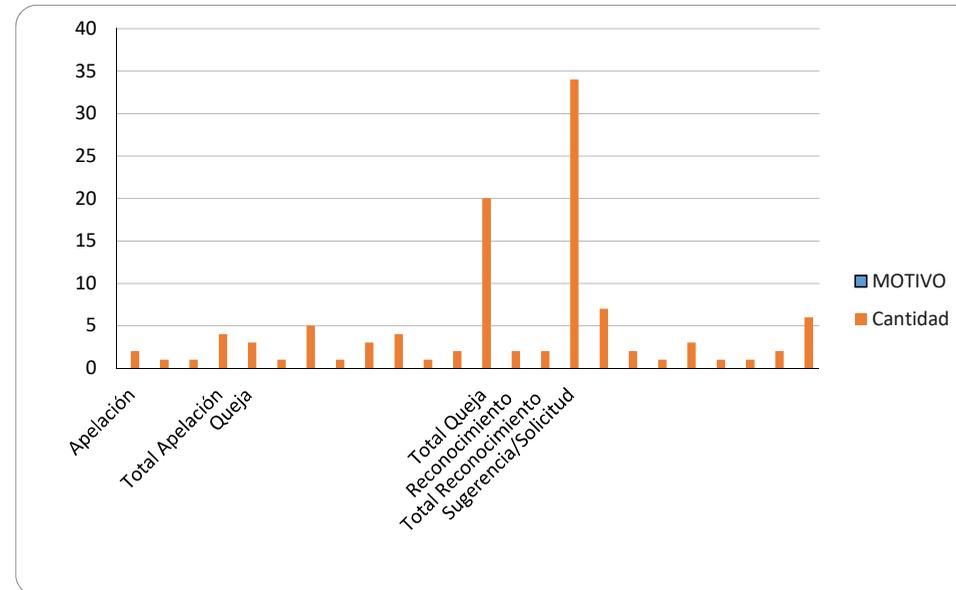
Revisión por la dirección 2022- SQRA



EFICACIA Y TENDENCIA DE ATENCIÓN A QUEJAS Y RECLAMOS

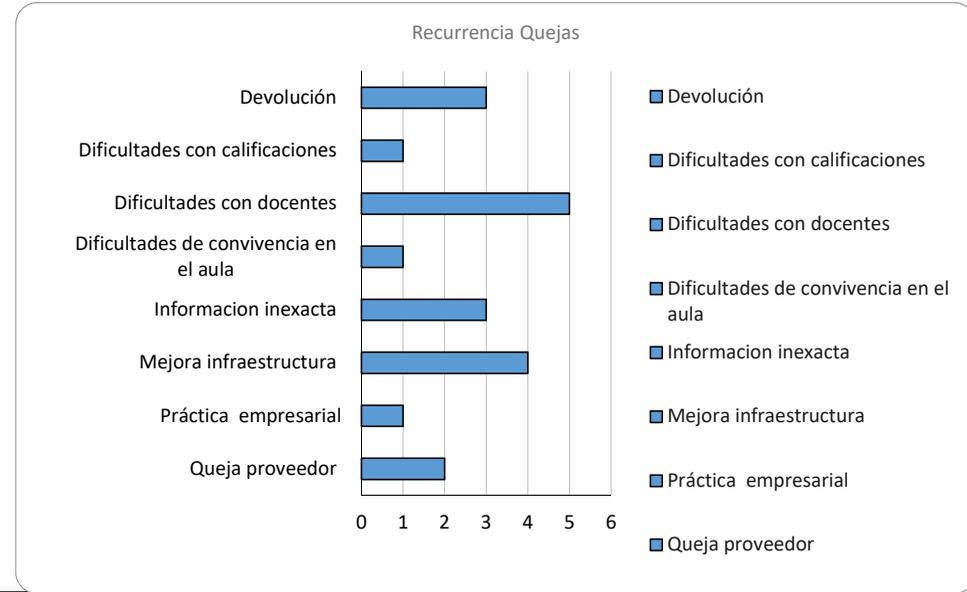
El sistema de atención de SQRA, ha tenido desde sus inicios una importante acogida entre los usuarios del servicio y la comunidad en general. Durante el año 2022, asumimos el reto de incluir las apelaciones como una forma de atender a aquellos usuarios del servicio que por alguna razón no quedan satisfechos con las respuestas inicialmente otorgadas. Del total de SQRA que recibimos el 68% son solicitudes, el 24% son quejas. Es requerido buscar mecanismos para incentivar a la comunidad educativa para expresar también los reconocimientos.

TIPO DE ACCIÓN	MOTIVO	Cantidad
Apelación	Aplazamiento de módulos o asignaturas	2
	Devolución	1
	Dificultades con calificaciones	1
Total Apelación		4
Queja	Devolución	3
	Dificultades con calificaciones	1
	Dificultades con docentes	5
	Dificultades de convivencia en el aula	1
	Información inexacta	3
	Mejora infraestructura	4
	Práctica empresarial	1
	Queja proveedor	2
	Total Queja	
Reconocimiento	Reconocimiento o felicitación	2
Total Reconocimiento		2
Sugerencia/Solicitud	Aplazamiento de módulos o asignaturas	34
	Devolución	7
	Información inexacta	2
	Práctica empresarial	1
	Reconocimiento de valores pagados	3
	Reconocimiento o felicitación	1
	Solicitud de acompañamiento académico	1
	Solicitud repetida	2
	Trámites de registro	6
	Total Sugerencia/Solicitud	
Suma total		83



En cuanto al analisis de la recurrencia de las quejas es preciso informar que aquellas que tienen mayor recurrencia son las relacionadas con docentes y con requerimientos de mejora de infraestructura, como se aprecia en el siguiente grafico

Recurrencia quejas		
Quejas	Devolución	3
	Dificultades con calificaciones	1
	Dificultades con docentes	5
	Dificultades de convivencia en el aula	1
	Informacion inexacta	3
	Mejora infraestructura	4
	Práctica empresarial	1
	Queja proveedor	2
	Total Queja	20



Oportunidad de mejora: Continuar trabajando en el mejoramiento de los tiempos de respuesta como parte de la eficiencia del proceso

Revisión por la dirección 2022- Egresados



EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PERFIL ESPERADO DEL EGRESADO

Como fuente de información en este caso tenemos la encuesta de egresados, la aplicación de la encuesta inició el 16/02/2022 al 2/12/2022, con una participación total de 99 egresados al año



RESULTADOS DE ENCUESTAS DE EGRESADOS 2022

Población de muestreo

Población EGRESADOS 99

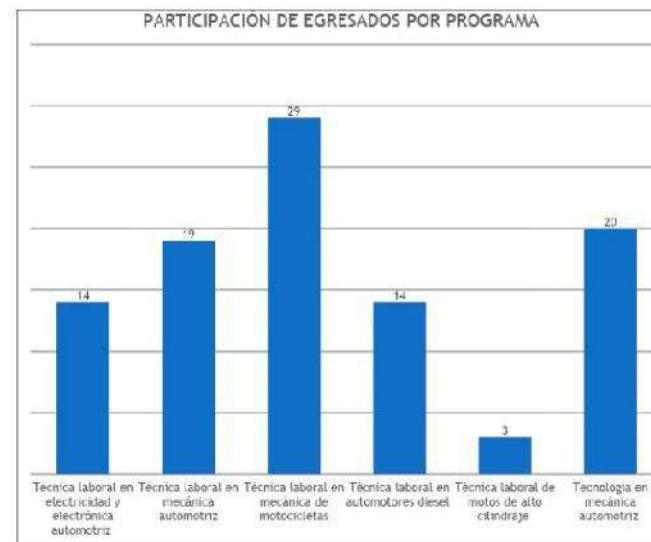
PROGRAMA	PORCENTAJE	CANTIDAD DE EGRESADOS
Técnica laboral en electricidad y electrónica automotriz	14%	14
Técnica laboral en mecánica automotriz	19%	19
Técnica laboral en mecánica de motocicletas	29,3%	29
Técnica laboral en automotores diesel	14,1%	14
Técnica laboral de motos de alto cilindraje	3,0%	3
Tecnología en mecánica automotriz	29,3%	20
TOTAL		99



Población de muestreo

Población EGRESADOS 99

RESULTADOS DE ENCUESTAS DE EGRESADOS 2022



n vinculados



RESULTADOS DE ENCUESTAS DE EGRESADOS 2022

OCUPACION ACTUAL -EGRESADOS

Estudia	9,10%
Estudia y trabaja	22,20%
Trabaja	62,60%



Trabaja	62,00%
Nada	6,10%



MAYOR PORCENTAJE
62% **LABORA**

FORTALEZA

COMENTARIOS:
Existe un porcentaje muy alto de 62% de egresados con dedicación laboral y un porcentaje medio que realiza ambas actividades trabajo y estudio

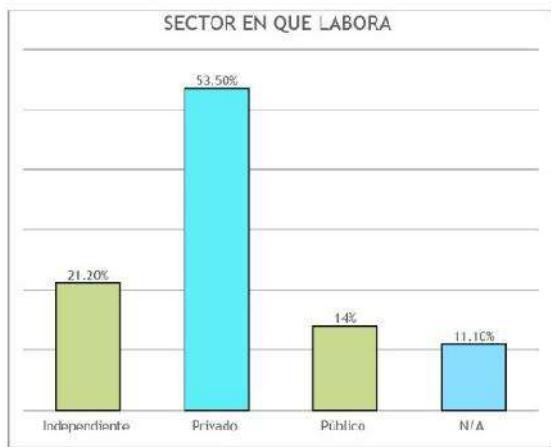
dos y su nivel de ingresos se encuentra entre 1 y 3 salarios mínimos de manera preponderante



RESULTADOS DE ENCUESTAS DE EGRESADOS 2022

SECTOR EN QUE LABORA -EGRESADOS

Independiente	21,20%
Privado	53,50%
Público	14%
N/A	11,10%



MAYOR PORCENTAJE
53% **PRIVADO**

FORTALEZA

COMENTARIOS: De acuerdo con los resultados los egresados se ubican laboralmente un mayor porcentaje, se encuentra en empresas del sector privado con un 53% como opción de independientes un 21%



RESULTADOS DE ENCUESTAS DE EGRESADOS 2022

SALARIO MENSUAL DEVENGADO -EGRESADOS

De 1 a 3 SMLMV	75,80%
De 3 a 5 SMLMV	7,10%
De 5 a 8 SMLMV	1,00%
Más de 8 SMLMV	0,00%



MAYOR PORCENTAJE
75% **DE 1 A 3 SMLV**

FORTALEZA

COMENTARIOS: De los egresados encuestados el porcentaje mayor se encuentran compensados con de 1 a 3 SMLV 75,8%

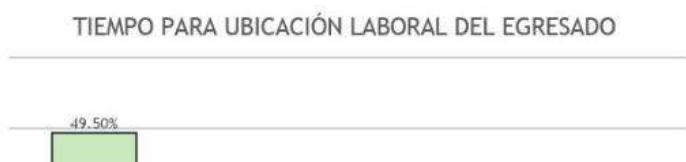
10. Concentrando el 49,50% entre 1 y 6 meses, lo que demuestra que el mercado laboral tiene la capacidad de incorporar la mano de obra de nuestros egresados



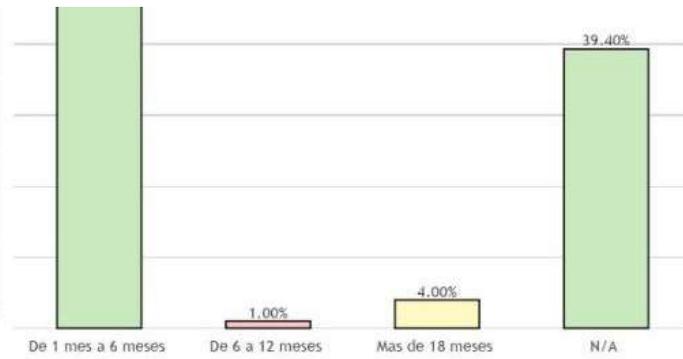
RESULTADOS DE ENCUESTAS DE EGRESADOS 2022

TIEMPO DE UBICACIÓN LABORAL -EGRESADOS

Entre 1 y 6 meses	49,50%
-------------------	--------



De 1 mes a 6 meses	49,50%
De 6 a 12 meses	1,00%
Más de 18 meses	4,00%
N/A	39,40%



MAYOR PORCENTAJE
49 %
DE 1 A 6 MESES

 **FORTALEZA**

COMENTARIOS: Se puede concluir que un 49.5% de la población de egresados, se tarda en la consecución de un empleo laboral un semestre o menos. No se cuenta con datos de ubicación laboral en un 39% de la población

EN CONCLUSIÓN: Se puede decir que los egresados cuentan con una gran satisfacción y credibilidad por parte de su institución ATEC, en un porcentaje de 85% demuestran inserción laboral frente a los estudios realizados, ubicados en su gran mayoría en el sector privado, con un porcentaje menor en el sector independiente. Se convierte en oportunidad de mejora, la promoción y consciencia que puede realizar la institución con estrategias que favorezcan la continuidad de estudios, de igual manera la manifestación de los egresados en crear por parte de la institución mecanismos para continuar en comunicación y apoyar la consecución con oportunidades laborales

Revisión por la dirección 2022- Riesgos



Para el año 2022 se detectaron, evaluaron y trataron 30 riesgos, tal y como se muestra a continuación

Consolidado Riesgos 2021			
Cantidad de Riesgos	Altos	Medios	Bajos
30	7	14	9
100%	23,33	46,67	30,00

Consolidado Riesgos 2021			
Cantidad de Riesgos	Cantidad de controles eficaces	Cantidad de controles no eficaces	Permanece igual
30	8	1	21
100%	26,67	3,33	70,00

El riesgo que se materializó es la falta de reporte oportuno a sistema de información del proceso de registro y control académico

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO					ANÁLISIS DEL RIESGO			EVALUACIÓN PRELIMINAR DEL RIESGO			TRATAMIENTO DEL RIESGO			SEGUIMIENTO A LA EFICACIA		RIESGO RESIDUAL		
Proceso/Subproceso	Objetivo del proceso / actividades principales / proyecto	Descripción del Riesgo (Evento)	Causas (solo para riesgos altos)	Consecuencia	Acciones y/o Controles Existentes	Calificación Preliminar de Probabilidad	Calificación Preliminar de la consecuencia	Evaluación Preliminar de Riesgo	Tratamiento (Controles y acciones propuestas)	Responsable	Fecha propuesta	Seguimiento	Fecha de evaluación de la eficacia	Calificación de Probabilidad	Calificación de la consecuencia	Evaluación Preliminar de Riesgo		
GES2 Directiva GES1 Comercial	sostenible que mantenga la consolidación, el	Retiro o deserción de los beneficiarios de los servicios	a los estudiantes no renovados por desactualización de los	de la institución Subutilización de los espacios de la	programas técnicos seguimiento	3	10	30	Despliegue de acciones de retención escolar	Rectora	1/3/2022	documentación de las acciones de retención escolar en el observador el	16/12/2022	1	10	10		
GES2 Directiva GES1 Comercial	cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros	Insatisfacción o pérdida del beneficiario del servicio	solución de las quejas manifestadas por los estudiantes.	Deserción Deterioro de la imagen y reputación	Divulgación del buzón por la página web con	3	20	60	para obtener la evaluación de las SQRA para atender las razones de insatisfacción con las respuestas	Rectora	30/5/2022	causales de insatisfacción de las personas son en su mayoría producto de la falta	16/12/2022	1	20	20		
GES2 Directiva GAD3 Financiera	sostenible que mantenga la consolidación, el crecimiento, el liderazgo	Pérdidas financieras y estancamiento en el crecimiento de la empresa	estudiantes nuevos en programas académicos Necesidad de ampliar las	el flujo de caja Posible recorte de compras y recursos	un presupuesto con una ejecución trimestral	3	20	60	procurar el ingreso de mas estudiantes Fortalecer las estrategias para captar estudiantes nuevos Promover los servicios institucionales	Rectora Jefe comercial	3/3/2022	el ingreso de recursos via certificación y graduación, y semestre de practica, a septiembre de espera que	1/3/2023	1	20	20		
GES2 Directiva	sostenible que mantenga la consolidación, el	Incumplimientos en requisitos aplicables vigentes	de las matrices de requisitos legales	suspensiones u otras Desconfianza por pates de los beneficiarios del	Matriz de requisitos legales	1	20	20	Actualización mensual de la matriz de requisitos legales	Rectora	30/6/2022	el registro de condiciones institucionales como condición para la	16/12/2022	1	20	20		
GDO1 Registro y Control	2.Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Fuga o pérdida de información de los estudiantes (Registro y Control) Faltas de reporte oportuno a los sistemas de información Información desactualizada de los estudiantes Proveedor poco confiable en el suministro de productos o servicios (carne, diplomas y libros reglamentarios) Caída de las plataformas Q10, SIET, SNIES, COPNIA	Sistema de información contratado con un tercero Ocurrencia de riesgos naturales que deterioren los libros reglamentarios Ocurrencia de plagas y roedores en los espacios para la disposición de la documentación	Pérdida de imagen reputacional Sanciones legales Reprocesos Insatisfacción de los clientes	Oficina con accesos restringidos Claves en el computador y en el sistema Organización de la documentación a través de inventarios	1	20	20	Back Up que ofrece el proveedor Q10 académico de la información alojada Asignación de accesos restringidos por el superadministrador de la IES, de acuerdo al rol del participante Gestionar los riesgos físicos de los lugares que albergan documentos a través del plan de mantenimiento Mantener el control de plagas y roedores cada tres meses	Lider Gestión Administrativa y financiera Vicerrector Académico (superadministrador)	Junio 2021 Octubre 2021 Diciembre de 2021	No se registraron pérdidas de Información	16/12/2022	1	20	20		
GDO1 Registro y Control	cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de	Falta de reporte oportuno a los sistemas de información	dependencia que dificulte el proceso de preparación de la información	Sanciones administrativas y económicas	Revisión de los cronogramas con las fechas de reporte	1	20	20	Apoyo de información y mejora con la organización de documentación de ingreso de estudiantes para el cargue y la codificación del formato CO-FR13 Control de Snies y Siet, que nos permitirá conocer la oportunidad del reporte	Lider de información	Junio 2021 Octubre 2021 Diciembre de 2021	Se presentaron reportes fuera de tiempo para el año 2023 diseñaremos mecanismo de alertas tempranas antes del vencimiento del reporte	16/12/2022	3	20	60		
GES1 Comercial	2.Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Incumplimiento de requisitos pactados con el cliente	información entregada al momento de la matrícula .	Desprestigio Pérdida de estudiantes	Atención quejas, sugerencias y reconocimientos y apelaciones Documentación de los servicios no conformes y su tratamiento	1	10	10	Seguimiento al instrumento de planeación docente para garantizar cumplimiento del contenido e intensidad horaria Tratamiento de servicios no conformes asociados con incumplimientos a la	Jefe Comercial	10/12/2022	Se presento SQRA por desactualización de la información de la pagina web. Se establecio que la comuny manager no estaba realizando la actualización de la información en todos los canales	30/1/2023	2	10	20		
GES1 Comercial	cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros	Falla de la plataforma Q10 académico que imposibilite su uso	plataforma academica para la atención integral del cliente	Pérdida de oportunidad comercial	del usuario para contacto posterior	1	10	10	No requiere	Jefe Comercial	10/12/2022	La valoración del riesgo se mantuvo	16/10/2022	1	10	10		
GES2 Compras e Infraestructura	generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de	Insuficientes recursos para la prestación del servicio	disminución en la población atendida	insatisfacción de los beneficiarios del servicio y baja calidad en la	en la condición general 3,5	1	5	5	No aplica	Vicerrectora academica	12/12/2022	La institución conto con los recursos necesarios para la	16/12/2022	1	5	5		
GAC1 Diseño y Desarrollo	3.Mantener una oferta de servicio en programas de educación técnica y	Programas desactualizados frente a los requerimientos legales y operacionales	Descuido en el cumplimiento de alguna norma de competencia	insatisfacción del sector productivo y del beneficiario del servicio.	Documento AC1A Normas ETDH con la fecha de	1	20	20	Revisar cada mes el registro de AC1A Normas ETDH con la fecha de vencimiento de las CNO para los diferentes programas	Director de programas	Enero Febrero Marzo abril	No se materializo el riesgo, los controles han sido eficaces	16/12/2022	1	20	20		

GAD4 SST	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua . Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Contagios intralaborales por COVID-19	Falta de cumplimiento en los protocolos de bioseguridad. Falta de compromiso con el autocuidado.	Muerte de un colaborador, cierre de áreas en la institución.	Protocolo de bioseguridad actualizado según normatividad vigente y socializado con la comunidad. Mecanismos de verificación de síntomas para empleados: encuesta diaria de síntomas SURA, para estudiantes:	1	20	20	No aplica	Gestor de SGSST	10/12/2022	No se generó reporte de contagios intralaborales por COVID 19, un factor propector es la vacunación de la población de empleados	16/12/2022	1	20	20
GAD4 SST	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua . Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Accidentes de trabajo por omisión del uso de EPP	Apatía de los empleados Incomodidad al momento de usarlos	Lecciones Graves, leves o incluso la muerte	Identificación de EPP requeridos control y entrega de EPP Capacitación en el uso de EPP Vigilancia de comportamiento mediante registro de actos inseguros	3	20	60	Vigilancia del comportamiento: Aumentar la vigilancia del comportamiento en la población accidentada para verificar el uso de EPP	Gestor de SGSST	10/12/2022	Al finalizar el año, se controló el riesgo, no se presentaron nuevos eventos	16/12/2022	1	20	20



Revisión por la dirección 2022- Oportunidades de mejora

PROCESO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RECOMENDACIONES DE MEJORA	FUENTE
Mejoramiento continuo	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Robustecer las acciones para controlar riesgos asociados a los procesos, p.e sostenibilidad; responsabilidad civil; accidentalidad; derechos académicos... Mejorar las estrategias de reporte docente desde la responsabilidad atribuida y el logro de cumplimiento de las directrices institucionales, contenidas en la información documentada pertinente como el acompañamiento, evaluación y mejora.	Auditoria externa
Mejoramiento continuo	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Los indicadores de gestión de los procesos, a fin de continuar con su revisión y ajuste según aplica a su descripción, propósito, métrica y meta; fortalecer la alineación entre la dirección estratégica y el mapa de procesos; propender el grado de medición en correspondencia con objetivos (procesos y programas), alcances y ciclo PHVA; proponer índices de efectividad; revisar la representatividad de la muestra para la medición de satisfacción; asegurar el seguimiento y medición de indicadores; fortalecer la documentación y tratamiento de desviaciones (salidas no conformes).	Auditoria externa
Gestion Academica	3. Mantener una oferta de servicio en programas de educación técnica y tecnológica, flexible, pertinente y de calidad que impacte en las necesidades de la industria automotriz y aporten al conocimiento y la aplicación de nuevas tecnologías para el desarrollo de la región y el país.	Conviene fortalecer la implementación de acciones de seguimiento a estudiantes antiguos para procurar su retorno, a fin de superar la meta fijada por Consejo Directivo, que permita asegurar la sostenibilidad de la Institución, como su crecimiento, presencia y posicionamiento.	Auditoria externa
Registro y control	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Conviene robustecer la generación de mecanismos de verificación a fin de asegurar la correspondencia en la información documentada de estudiantes, p.e. en documentación de matrícula, firmas de acudiente de estudiante menor de edad.	Auditoria externa
Gestion Academica	3. Mantener una oferta de servicio en programas de educación técnica y tecnológica, flexible, pertinente y de calidad que impacte en las necesidades de la industria automotriz y aporten al conocimiento y la aplicación de nuevas tecnologías para el desarrollo de la región y el país.	Conveniente dejar evidencia en Q10, de las funciones de la práctica dirigida en ATEC, las actividades realizadas en función de los elementos claves de la Competencia Laboral del programa y la observación de la evaluación.	Auditoria externa
Bienestar	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	El seguimiento de egresados, a fin de fortalecer con las diferentes fuentes disponibles (relación con el sector productivo – encadenamiento interno con educación superior; participación en eventos de extensión y bienestar...), los mecanismos para generar información sistemática sobre el impacto del proceso formativo; potenciar la comunicación para identificar y promover la vinculación al sector laboral, como la certificación de competencias laborales y la continuidad de la formación.	Auditoria externa

Gestion Academica	3.Mantener una oferta de servicio en programas de educación técnica y tecnológica, flexible, pertinente y de calidad que impacte en las necesidades de la industria automotriz y aporten al conocimiento y la aplicación de nuevas tecnologías para el desarrollo de la región y el país.	La evaluación de pertinencia de programas, a fin de potenciar con la información derivada del seguimiento a egresados, p.e., cuando su ocupación en el sector productivo tiene relación con el perfil de egreso; su aporte como indicador y de revisión al PEP.	Auditoria externa
Talento Humano	4.Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	La revisión de perfiles de cargos del personal, a fin de fortalecer la planificación y verificación, que permita lograr requisitos, requerimientos y directrices MINCIENCIAS. Articular con acciones pertinentes del Plan de Capacitación interna.	Auditoria externa
Talento Humano	4.Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	La evaluación de la eficacia de las capacitaciones y entrenamientos al personal, a fin de fortalecer en la medición, la relación entre lo planeado y la necesidad de formación; asegurar el "cierre de brecha" de conocimiento, habilidad o desempeño que le motivó. Determinar estrategias en casos de formaciones grupales, de tal modo que arroje resultados sobre cada participante.	Auditoria externa
Talento Humano	4.Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Continuar con la generación de acciones que promueven la participación y la comunicación constante con docentes, como la incorporación de acciones para el logro de las proyecciones académicas, las metas de los procesos misionales, de soporte y estratégicos, que coadyuve en el mantenimiento, la conformidad del SGC y las actividades que le componen.	Auditoria externa
Talento Humano	4.Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	La formación de auditores internos, a fin de promover la adquisición de competencias por parte de personal interno, que facilite su planificación, desarrollo y verificación, desde una mirada autónoma, que permita mayor apropiación de requisitos, toma de consciencia con relación a los criterios de la calidad, cultura y madurez del SGC, beneficiando conocimientos, experiencias y satisfacción de los grupos de interés. Valerse del Plan de Capacitación Interna.	Auditoria externa
Mejoramiento continuo	4.Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	El sistema de SQRA, a fin de fortalecer el registro, la clasificación y tratamiento, asegurar que siempre se reconoce y formaliza, independiente del medio a través del cual se identifican; conservar la información, analizar tendencias. Potenciar la cultura de calidad y mejora continua.	Auditoria externa
Mejoramiento continuo	4.Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Las salidas no conformes, a fin de mejorar la capacidad de asegurar su identificación, registro y control eficaz, robustecer la identificación de causas asociadas, su efecto y verificación de conformidad. Valerse del plan de capacitación interno dirigido a líderes de proceso y equipos de trabajo.	Auditoria externa
Gestion Directiva	1.Generar un desarrollo sostenible que mantenga la consolidación, el crecimiento, el liderazgo y rentabilidad esperada.	Es importante que los riesgos que se materializaron pasen a tratarse como acciones correctivas de modo tal que se implementen acciones desde la causa y eliminen los efectos adversos de las mismas.	Auditoria Interna

Gestion Directiva	1. Generar un desarrollo sostenible que mantenga la consolidación, el crecimiento, el liderazgo y rentabilidad esperada.	Se sugiere revisar la encuesta de satisfacción y tener una pregunta abierta que permita identificar posibles mejoras	Auditoria Interna
Gestion Directiva	1. Generar un desarrollo sostenible que mantenga la consolidación, el crecimiento, el liderazgo y rentabilidad esperada.	Es recomendable separar el PEI del PEP para facilitar el manejo de la documentación y actualización de modo que esta sea más ágil	Auditoria Interna
Gestion Comercial	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Es conveniente revisar la matriz de comunicaciones y contrastar con la matriz de medios de modo tal que se complementen.	Auditoria Interna
Gestion Comercial	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Se sugiere revisar la matriz de medios pues allí falta consignar otros medios por los cuales se llegan a las partes interesadas	Auditoria Interna
Gestion Comercial	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Se recomienda tener respuestas automáticas en la red social wp para que no quede la sensación que no se vio el mensaje o sentimiento de desatención	Auditoria Interna
Gestion Comercial	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	El contenido en redes conviene revisarlos para que este se especialice y se cruce lo que se publica vs. Intereses de usuarios y utilización de la red	Auditoria Interna
Gestion Comercial	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Es recomendable tener las métricas de las redes para poder determinar el uso de las mismas e inversiones que se pueden realizar en estas	Auditoria Interna
Bienestar	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se recomienda revisar y ajustar el objetivo del proceso en cuanto a las partes interesadas que incluye y de este modo evitar confusiones o trabajar en cooperación con talento humano.	Auditoria Interna
Bienestar	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Es conveniente definir el concepto de bienestar y revisar las actividades que propenden por el mismo de modo tal que no se confundan con actividades comerciales	Auditoria Interna
Bienestar	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se sugiere revisar la evaluación de los riesgos asociados a este proceso de modo tal que se pueda medir la eficacia de las acciones tomadas	Auditoria Interna

Bienestar	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Es conveniente revisar la obtención de los datos para medir el indicador de modo tal que se pueda incluir más población que utilicen este servicio	Auditoria Interna
Talento Humano	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Es conveniente realizar una revisión de la formulación de los indicadores de este proceso, en cuanto a se refiere a satisfacción de cursos virtuales de SST y el análisis del indicador de evaluación de desempeño bien sea desagregar o cambiar el instrumento para que esto de parámetros de mejora.	Auditoria Interna
Talento Humano	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se recomienda revisar y ajustar el programa de bienestar laboral en la actividad 17 de modo que se pueda incluir aspectos que conlleven a la intención programada.	Auditoria Interna
Talento Humano	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se sugiere revisar el registro de capacitaciones, pues en sus listas desplegables y contenidos hay lugar a confusión con el término propio de formación.	Auditoria Interna
Talento Humano	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Es recomendable revisar la evaluación del riesgo residual frente a la eficacia de los tratamientos tomados para disminuir la valoración del riesgo inicial y poder medir la eficacia de estas.	Auditoria Interna
Compras e infraestructura	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se sugiere revisar el proceso con los registros de orden de pedido y el pedido pues esto se tiene a repetir y la orden de compra que solo se maneja al interno, se puede simplificar el proceso para que sea más eficiente	Auditoria Interna

Compras e infraestructura	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se recomienda evaluar la orden de compra como tal con las especificaciones y no cada producto, sería conveniente especificar que cuando se presente una inconsistencia se deje la nota en la factura o un correo con la anotación para el mejoramiento y eficacia del proceso.	Auditoria Interna
Compras e infraestructura	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Es importante realizar una clasificación de proveedores de modo tal que aquellos que inciden en nuestra misión se les realice una evaluación pertinente con sus servicio y/o producto..	Auditoria Interna
Gestion Academica Practicas empresariales	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Considerar la posibilidad de una pregunta abierta para sugerencias que les pueda dar insumos para actualizar partes interesadas, contexto y fuentes de mejoramiento.	Auditoria Interna
Gestion Academica Practicas empresariales	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Es importante reforzar durante el desarrollo del currículo competencias blandas en los estudiantes para mejorar las percepciones de prácticas.	Auditoria Interna
Mejoramiento continuo	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se recomienda realizar una campaña sobre las buenas prácticas, para obtener reconocimientos positivos además determinar cuáles de ellas se pueden multiplicar.	Auditoria Interna
Mejoramiento continuo	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Es importante diligenciar oportunamente el tratamiento del análisis de la causa raíz de las acciones correctivas y así evitar demoras o que se vuelvan a repetir situaciones.	Auditoria Interna
Mejoramiento continuo	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se sugiere a la mayor brevedad realizar el seguimiento al reporte de los SNC para verificar el cierre de los mismos o tomar las acciones pertinentes.	Auditoria Interna

Mejoramiento continuo	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Es conveniente realizar una revisión a la evaluación del riesgo residual desde la eficacia del tratamiento.	Auditoria Interna
Gestion Academica Practicas Pedagogicas	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	En los diagnósticos finales se sugiere sean mas precisos evitando palabras como la mayoría, algunos, pues esto es impreciso y queda a interpretación.	Auditoria Interna
Gestion Academica Practicas Pedagogicas	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Apropiación del manejo de indicadores para proponer mejoras que con lleven al mejoramiento.	Auditoria Interna
Gestion Academica Practicas Pedagogicas	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Se sugiere capitalizar el conocimiento de las pruebas finales realizando una base que permita verificar que se evalué la adquisición de las competencias y que se pueda ser mas eficiente el uso del tiempo.	Auditoria Interna
Gestion Academica Practicas Pedagogicas	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Se sugiere que en el taller se busque un mecanismo de almacenamiento de algunas sustancias para evitar accidentes.	Auditoria Interna
Informacion y archivo	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se sugiere que cuando se informen los cambios se canalice utilizando siempre el correo electrónico para que quede evidencia del cambio o en comité de calidad.	Auditoria Interna
Informacion y archivo	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Se recomienda analizar la posibilidad que en el listado maestro de documentos solo se deje solo el documento activo y en la naturaleza del cambio se relacionan los mismos, así se pueden evitar confusiones y se puede dar una mejor comprensión del registro	Auditoria Interna
Registro y control	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Actualizar el libro de entrega de propiedad del cliente para que estén acordes a la realidad	Auditoria Interna
Registro y control	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Es importante verificar con todos los proceso el desempeño del proveedor para generar la evaluación del servicio (El proveedor de Q10 esta calificado con el máximo rango y en el año 2022 no entregó oportunamente los carnet de egresados)	Auditoria Interna

SGSST	4. Generar equilibrio con nuestras partes interesadas, a partir de las buenas relaciones, la estabilidad y el desarrollo de nuestros colaboradores con ambientes de aprendizaje pertinentes que permita una gestión del conocimiento y mejora continua. Mantener la promoción y prevención de riesgos y peligros que generen condiciones sanas y seguras	Procurar una mayor integración con el sistema de gestión de la calidad, especialmente en lo relacionado con las auditorías, buscando que sean combinadas Modificar el informe de revisión por la dirección para dedicar un capítulo específico a seguridad y salud en el trabajo	Revisión por la dirección
-------	--	---	---------------------------

Revisión por la dirección 2022-Recursos

ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS	
Clase de recurso	Observacion
Financieros	Los recursos financieros hasta el año 2019 se adecuaban a las necesidades propias del sistema conservando los niveles de utilidad y de cubrimiento de obligaciones de sostenimiento.
	En el 2022, se viene mejorando la rentabilidad de la institución posterior a la pandemia, logrando mayor estabilidad en el presupuesto de ingreso
	Durante el año 2022 la institución educativa no solo supero el estado de perdida sino que ademas alcanzo el punto de equilibrio generando un excedente de 65.978.639
	Los recursos para el funcionamiento del sistema de gestión de la calidad estan garantizados a traves del recaudo del semestre de practica de los estudiantes que desarrollan sus practicas en la modalidad de cuota SENA
Humanos	Desde el proceso de gestión humana se determinan las necesidades para el apoyo de personal para el cumplimiento de lo concerniente a las tareas de los procesos institucionales y se desarrollan programas de formación que permiten el fortalecimiento de la competencia del personal ,
	El recurso humano se considera adecuado y competente para el logro de los objetivos institucionales
	La institución educativa cuenta con consultorias especializadas para la implementación y mantenimiento del SGC, se viene trabajando por la integración de los sistemas
Fisicos	En cuanto a los ambientes de aprendizaje y ambientes de trabajo la institución ha determinado la evaluación de estos y la inversión necesaria para su mantenimiento , adecuación y conservación a las necesidades específicas de los programas y de los requisitos en materia de infraestructura.
	Se adecuaron durante el año 2022 los escenarios del aprendizaje para los programas Tecnico Profesional en vehiculos hibridos y electricos y tecnico laboral en Electricidad industrial
Conocimiento	La institución determina la consecución de conocimiento y difusión del mismo por medio de los procesos de formación y entrenamiento previstos en el plan de formación, garantizamos además la gestión del conocimiento a través del proceso de documentación y socialización dle SGC y la contratación de consultorías para el acompañamiento en la construcción y mantenimiento del SGC.
Comunicaciones	Uno de los hallazgos de la encuesta de satisfaccion de cuenta de la necesidad de revisar los mecanismos de comunicación, lo que implicara la revision de la matriz de comunicaciones y el usos y el impacto de cada uno de los canales de informacion

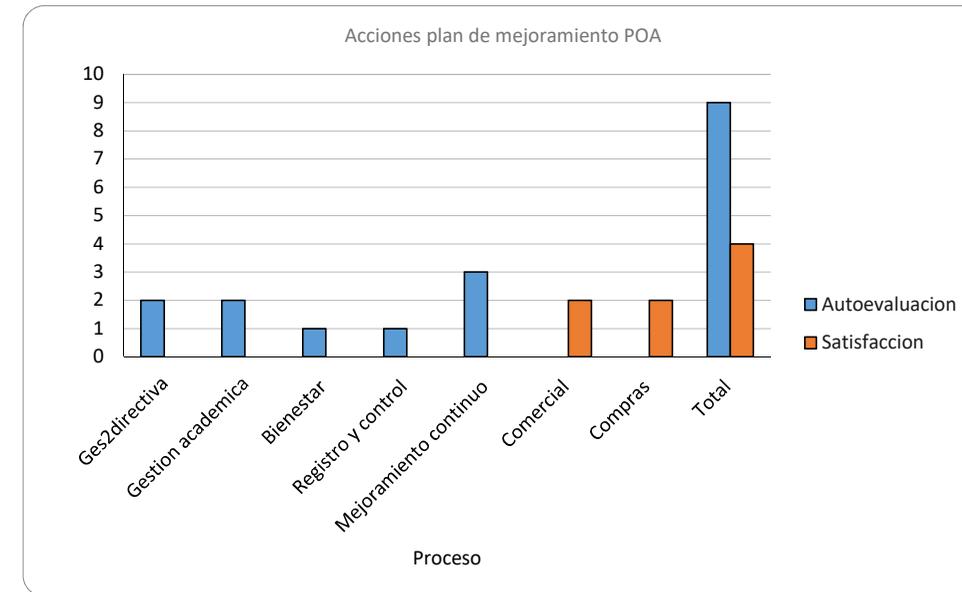
ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS SGSST	
Clase de recurso	Observacion
Financieros	Gastos de recurso humano: Estan representados en el honorarios del responsable y el salario del gestor de seguridad y salud en el trabajo \$ 47,636,438 Auditoria Interna \$ 350,000
	Exámenes médicos: Se ha garantizado la suficiencia de recusus para los examanes de ingreso, egresado, periodicos y de retiro \$ 2,354,300
	EPP \$ 864.227
	Dotación (extintores, camillas, señalización, implementos para botiquines, fumigaciones, canecas para la adecuada disposición de residuos. etc)\$ 4,695,897
Humanos	En cuanto al responsable del SGSST, es importante indicar que cumple con los requisitos normativos establecidos en el decreto 0312 de 2019 y en el perfil del cargo para realizar las actividades de diseño y administracion del SGSST
	En cuanto al gestor de seguridad y salud en el trabajo, que es la persona que realiza la ejecucion de las actividades propias del SGSST, es preciso indicar que cumple con el perfil normativo establecido en la resolucìon 0312 y en el perfil del cargo
	En cuanto a los miembros del comité de convivencia laboral, el Copasst y la brigada es preciso indicar que cuentan con el curso de 50 horas y para quienes resulte procedente el curso de actualizacion de 20 horas. Se indica tambien que dos miembros de la organizacion realizaron el curso de auditores de Sistemas de Gestìon de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Fisicos	Se cuenta con la dotacion requerida para la correcta y adecuada ejecuciòn del plan de emergencia y la organizaciòn ha garantizado su actualizacion y reemplazo en tiempo
	Se adecuaron durante el año 2022 los escenarios del aprendizaje para los programas Tecnico Profesional en vehiculos hibridos y electricos y tecnico laboral en Electricidad industrial. Garantizando que cumplen con los estandares de seguridad requeridos para el trabajo seguro de estudiantes y docentes.
Conocimiento	La instituciòn determina la consecuciòn de conocimiento y difusiòn del mismo por medio de los procesos de formaciòn y entrenamiento previstos en el plan de formaciòn.
Comunicaciones	Uno de los hallazgos de la encuesta de satisfaccion de cuenta de la necesidad de revisar los mecanismos de comunicaciòn, lo que implicara la revision de la matriz de comunicaciones y el usos y el impacto de cada uno de los canales de informacion. Se hace necesario establecer el mecanismo para la difusiòn de las lecciones aprendidas durante el año 2022 como resultado de la investigacion de los accidentes de trabajo.



Revisión por la dirección 2022- Plan de mejora

El plan de mejoramiento institucional se constituye en la herramienta para documentar el seguimiento a las oportunidades de mejora establecidas en la auto evaluación, en la encuesta de satisfacción y en las auditorias internas y externas el registro detallado podrá consultarlo en GES2-FR36_ Plan anual de mejoramiento institucional

Proceso	Autoevaluacion	Satisfaccion
Ges2directiva	2	0
Gestion academica	2	0
Bienestar	1	0
Registro y control	1	0
Mejoramiento continuo	3	0
Comercial	0	2
Compras	0	2
Total	9	4





CONCLUSIONES DE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN SGC

ADECUACIÓN	El sistema de gestión de calidad de la institución educativa tuvo un reto importante que atender en cuanto a la adecuación de la documentación en el segundo semestre del año 2022 y para el año 2023. El contexto y la madurez alcanzada plantea nuevas necesidades que son tenidas en cuenta dentro del ecosistema del sistema de gestión. Se hace necesario continuar con la integración en beneficio de la eficiencia de los procesos y el mejoramiento continuo institucional. La credibilidad de la alta dirección frente a la adherencia a los referenciales certificados, ha sido determinante para la asimilación permanente de sus requisitos y los estándares de calidad adoptados en los procesos.
CONVENIENCIA	El sistema de gestión de calidad en sus referenciales, viene siendo coherente y dando respuesta a los retos institucionales, desde sus componentes de gestión institucional, las necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas, el horizonte institucional. Se evidencia una articulación importante entre; el proyecto educativo institucional, el plan de desarrollo y el plan de mejoramiento y el sistema de calidad como ejes que permiten la gestión cotidiana de la institución. Se espera una mayor integración de ambos sistemas SGC. Y SG SST, generando otras estrategias que garanticen mayores controles frente a los puntos críticos de los procesos ofreciendo un mejoramiento continuo institucional
EFICACIA	EL sistema de gestión de calidad en los referenciales certificados, viene respondiendo al alcance de los objetivos institucionales y de procesos, sin embargo conviene fortalecer la medición con la analítica de datos, que permitan un apoyo ante la toma de decisiones y los planes de mejoramiento ante posibles incumplimientos de las metas. Continuar fomentando la cultura de la calidad, con sus mecanismos de seguimiento y control que favorezcan el alcance de las metas de los indicadores y por ende de los objetivos.
ALINEACIÓN ESTRATEGICA	El sistema de gestión viene aportando al horizonte institucional, a las necesidades de las partes interesadas, y a la expectativa de crecimiento y desarrollo sostenible de la institución, en concordancia con lo definido en el plan de desarrollo, sus pilares en coherencia con la misión y visión, política, objetivos de los sistemas de gestión de calidad

CONCLUSIONES DE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN SGSST

ADECUACIÓN	El sistema de gestión de seguridad y salud para el trabajo es adecuado, hemos logrado alcanzar el cumplimiento del 100% en los estándares asociados al reporte del fondo de riesgos laborales que lo nos permite indicar que estamos dando cumplimiento al objetivo estratégico relacionado y descrito como la promoción de condiciones sanas y seguras. El sistema cuenta con el recurso humano y financiero requerido para su ejecución.
CONVENIENCIA	El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, viene dando respuestas a las necesidades de la organización de ha avanzado significativamente en la toma de conciencia, en la participación de los empleados en las actividades programadas y en la identificación de riesgos y peligros
EFICACIA	Se ha fortalecido el análisis de datos a partir de indicadores, se ha construido la ficha de indicadores de acuerdo con los requerimientos planteados en el decreto 1075 de 2015. Encontrando que de los 10 indicadores propuestos; 7 se encuentran de conformidad con los parámetros en excelente y 3 en aceptable.
ALINEACIÓN ESTRATEGICA	Se ha logrado dar cumplimiento a los aspectos fundamentales del objetivo estratégico, generar condiciones seguras y sanas para los estudiantes y colaboradores situación que se evidencia en un cumplimiento del 100% de los estándares relacionados con el fondo de riesgos laborales, no se han documentado enfermedades laborales, no se han presentado accidentes mortales. Los 8 eventos presentados no reportan secuelas para los afectados y el diagnóstico de riesgo psicosocial da cuenta de un riesgo organizacional bajo lo que apunta a la parte complementaria de nuestro objetivo estratégico colaboradores estables y competentes.