

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 2. Grado en que se han logrado los objetivos de Calidad 3. Desempeño de los Procesos y conformidad de los Productos y Servicios 4. No conformidades y Acciones correctivas	c) Indicadores relevantes d) Direccionamiento y plan estrategico e) Condiciones de contexto y necesidades concretas de formacion del Talento Humano
5. Resultados de Seguimiento y Medicion	f) Resultados financieros
6. Resultados de Auditorias	g) Efectos Financieros de actividades relacionadas con Calidad
7. Desempeño de los proveedores Externos	h) Acciones de Seguimiento de las Revisiones efectuadas por la Alta Direccion
d) Adecuacion de los recursos	i) Resultados de evaluación de las quejas, reclamos y solicitudes
e) Eficacia de las acciones tomadas para abordar los riesgos y las oportunidades	j) Resultados obtenidos en el plan de Mejoramiento Institucional y Acciones preventivas y correctivas
f) Oportunidades de Mejora	k) Grado de cumplimiento del perfil esperado del Egresado
	l) Información sobre el Destino de los Egresados de la Institucion
	m) Resultados del Proceso de Autoevaluación Institucional
	n) Recomendaciones de Mejora
	o) Cambios en requisitos legales
	p) Resultados de Auditorias Internas

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 formacion y de los procesos de gestion academica, directiva, administrativo-financiero y de la comunidad
	e) El establecimiento de nuevas oportunidades de mejoramiento a traves de investigaciones y estudios con los actores educativos y partes interesadas
	f) Necesidades de recursos

**SALIDAS**



Revisión por la dirección 2023- Acciones previas

PROCESO	OBJETIVOS ESPECIFICOS	RECOMENDACIONES DE MEJORA	FUENTE	SEGUIMIENTO
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	Se reviso la matriz de riesgos en relación con los objetivos de procesos y los objetivos estratégicos
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	Se revisó y actualizo la matriz de riesgos Para la construcción del indicador de cumplimiento de objetivos se generó la asociación de los indicadores existentes a los 4 objetivos estratégicos y se realizó la evaluación con fundamento en los indicadores que alcanzaron la meta propuesta  El analisis de tendencia ha sido un referente importante en lo relacionado con la definición de las metas  Se actualizo la guia de servicios no conformes, se ha logrado un incremento significativo de la identificación y registro. Es necesario continuar fortaleciendo con los lideres el seguimiento y cierre.
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	Se incluyó el indicador de retención escolar dentro de los informes diarios de matrícula para procurar un seguimiento al logro de las metas de retención escolar.  Se han incrementado los reintegros en los dos últimos periodos escolares
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	Se ha diseñado un instrumento de control y seguimiento a la entrega de documentos que hacen parte de la carpeta legal del estudiante a través del registro GDO1-FR16 Control Historias Académicas
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	Se documento el GCO1-GU03 Programa seguimiento a graduados para fijar las estrategias y líneas de intervención de graduados.
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	Se ha fortalecido con los docentes la comunicación de las metas organizacionales y su forma de vinculación al logro. Se realizaron las socializaciones de las caracterizaciones y encuestas de satisfacción y las acciones de intervención incluyendo su aporte
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	Se ha continuado mejorando el sistema de SQRA. Se han mejorado los parametros para la identificación de las solicitudes y quejas y se han mejorado sus tiempos de gestión.  Se ha evidenciado una mejora en la evaluación de la satisfacción del usuario tanto a través del formulario compartido con la respuesta como a través de los resultados de la encuesta de satisfacción
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	Se actualizaron las fichas de los informes de gestión a fin de incluir los planes de acción propuestos para intervenir los indicadores que no cumplen la meta
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	Se incluyó en la pregunta numero 33 para indagar los aspectos que los encuestados consideran debe mejorar la institución educativa
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	No se considero la observación dado que el documento cuenta con los dos capítulos completamente diferenciados y con un índice que facilita la búsqueda de la información a través del comando control + click
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	No se considero la observación dado que la matriz de medios es una matriz de pauta publicitaria
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	Se revisó la matriz de comunicaciones actual, sin embargo se evidenció que no contempla todos los aspectos que deben comunicar los procesos.  A su vez se evidenció la necesidad de actualizar los procedimientos a fin de identificar las comunicaciones que deben incluirse en la nueva matriz 2024
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	Se han configurado las respuestas automáticas en los whatsapp de servicio al cliente. Se han incluido los catálogos de los programas para que el usuario pueda ir visualizando la información mientras es atendido
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	Se ha documentado el GES1-FR22 Informe de métricas redes sociales como parte del proceso comercial.
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	Se tendrá en cuenta la recomendación para la reestructuración del horizonte institucional
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	Se documento la guía GCO1-GU01 Servicios de bienestar para delimitar el alcance de las actividades del proceso
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	Se realizó la revisión y actualización de los riesgos para todos los procesos

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	Se incorporo la encuesta de satisfaccion de servicios de bienestar con la encuesta de satisfaccion institucional de fin de asegurar que la poblacion se vicule a su diligenciamiento
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	Se revisa el indicador y se actualiza con la finalidad de abarcar la satisfaccion con los procesos de capacitacion
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 desplegadas y contenidos hay lugar a confusión con el término propio de formación.	Auditoria Interna	Se actualizan las listas desplegadas para mejorar la identificación
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	Se realizó la revision de los riesgos de todos los procesos y su calificacion conforme los criterios definidos
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	Se incluyeron las especificaciones de cada uno de los productos a fin de verificar la conformidad entre lo solicitado y lo adquirido
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	Se cuenta con una clasificación de proveedores criticos y no criticos. Se logro fijar la forma como será evaluado el proveedor de cafeteria para indagar cumplimiento de requisitos para prestar el servicio.
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	Se ha mejorado el seguimiento al proceso de cierres de acciones correctivas, incluyendo varios seguimientos en el año y dejandolos documentados en la matriz de seguimiento.
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	Se impartió formacion a los participantes en el proceso para el calculo de los indicadores con la finalidad de generar a partir de ellos una toma de decision que mejore el proceso
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	Se implemento como mejora al proceso la notificación de los cambios de formato via correo electronico a los interesados
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 integracion con el sistema de de gestion de la calidad, especialmente en lo relacionado con las auditorias, 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 direccion	Para el año 2023 se estimo conveniente mantenerla po debido a que la auditoria del SGSST tiene un nivel de e importante

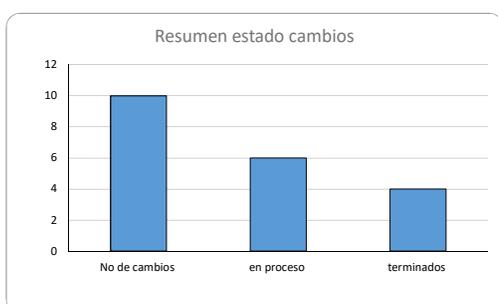
## Revisión por la dirección 2023- Cambios

CAMBIOS INTERNOS					
CAMBIO	COMO AFECTA	ACCIONES A TOMAR	RESPONSABLES	PROCESO AFECTADO	ESTADO AL FINALIZAR EL 2023
Documentación e implementación proceso de investigación	Este cambio obedece a la necesidad de satisfacer la condición institucional de investigación establecida en el decreto 1330 de 2019, con resultados favorables para los procesos académicos y misionales de la institución	8	Rectora	Gestión Directiva, gestión administrativa y financiera, gestión humana, compras e infraestructura y SST. Gestión académica, gestión de información y mejora	En proceso
Acreditación condiciones institucionales	Acreditación ante el MEN de las condiciones institucionales para la prestación del servicio de educación superior y la renovación del registro calificado en el programa mecánica automotriz	7	Rectora Director de programas académico	Gestión Directiva, gestión administrativa y financiera, gestión humana, compras e infraestructura y SST. Gestión académica( practicas pedagogicas, practicas empresariales, diseño y desarrollo) Gestión a la Comunidad ( Comercial, registro y control y bienestar) Gestion de información y mejoras.	En proceso
Dotación de los escenarios del aprendizaje para el programa ETDH en electricidad industrial	Este cambio obedece a la necesidad de dotar los escenarios del aprendizaje para el programa tecnico en electricidad industrial	8	Rectora Director de programas académico	Gestión Directiva, gestión administrativa y financiera, gestión humana, compras e infraestructura y SST. Gestión académica, gestión de información y mejora	Cerrado
Migración de la información documental de plataforma Dropbox a GoogleDrive	Aprobación del cambio de la información documental ubicada en la unidad de almacenamiento Dropbox a Google Drive del correo institucional.	9	Rectora Lider de informacion	DI1 Gestión Directiva DI2 Gestión de Información y mejora AC Gestión académica AC1 Diseño y desarrollo AC2 Prácticas pedagógicas AC3 Prácticas empresariales CO Gestión a la comunidad CO1 Comercial CO2 Registro y control académico CO3 Bienestar AD Gestión administrativa y financiera AD1 Gestión Humana AD2 Gestión de compras e infraestructura AD3 Gestión financiera AD4 SST IN Gestión Investigativa IN1 Gestión institucional de la investigación IN2 Gestión de grupos de investigación	Cerrado
Implementación sistema KOHA	Implementación sistema KOHA en la biblioteca, para la sistematización de la información, la construcción del catálogo virtual de préstamos, la automatización del sistema de reserva, devoluciones y control de inventarios	7	Rectora Director de programas académico Lider de Gestion Administrativa	Se impacta la gestión directiva, gestión académica, compras e infraestructura, gestión humana e información y mejora	En proceso
Ampliar el alcance de la certificación de calidad a los nuevos programas en los referenciales NTC 5581 NTC 9001	Ampliar el alcance de la certificación de calidad a los nuevos programas en los referenciales NTC 5581 NTC 9001 a los programas: Técnico Laboral por competencias como Mecánico de Motores Diésel, Técnico Laboral por competencias como Electricista de Vehículos Automotores y Técnico Laboral por competencias en Mecánico de Motocicletas de Alto Cilindraje	6	Rectora Lideres de todos los procesos	DI1 Gestión Directiva DI2 Gestión de Información y mejora AC Gestión académica AC1 Diseño y desarrollo AC2 Prácticas pedagógicas AC3 Prácticas empresariales CO Gestión a la comunidad CO1 Comercial CO2 Registro y control académico CO3 Bienestar AD Gestión administrativa y financiera AD1 Gestión Humana AD2 Gestión de compras e	Cerrado
Implementación MULTISIM TEACHING AND RESEARCH 5	Implementar el MULTISIM TEACHING AND RESEARCH 5, en la sala de sistemas de la IES, para el uso de los estudiantes con la finalidad de apoyar la formación en diseño de circuitos eléctricos de los programas de formación ofertados	7	Rectora Director de programas	Se impacta la gestión directiva, gestión académica, compras e infraestructura, gestión humana e información y mejora	Cerrado
Intervención Cambio techo para aulas de clase C301, C302 C303, C304	Modificar los techos de las aulas C301, C302 C303, C304 para aislar el calor proveniente del exterior	8	Rectora	Se impacta la gestión directiva, gestión académica, compras e infraestructura, SGSST	En proceso
CAMBIOS EXTERNOS					
CAMBIO	COMO AFECTA	ACCIONES A TOMAR	RESPONSABLES	PROCESO AFECTADO	ESTADO AL FINALIZAR EL 2023
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	Gestión Directiva, gestión administrativa y financiera, gestión humana, compras e infraestructura y SST. Gestión académica, gestión de información y mejora	En proceso
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 educación superior	6	Rectora	Gestión Directiva, gestión administrativa y financiera, gestión humana, compras e infraestructura y SST. Gestión académica( practicas pedagogicas, practicas empresariales, diseño y desarrollo) Gestión a la Comunidad ( Comercial, registro y control y bienestar) Gestion de información y mejoras.	En proceso
Reducción de la jornada laboral	Implementar la reducción gradual de la jornada laboral de los empleados con jornadas laborales de 48 horas semanales	5	Rectora Lider de talento humano	Se impactan todos los procesos y subprocesos de la organización, excepto la gestión académica donde las jornadas laborales son inferiores a 48 horas	En proceso

### Resumen estado de cambios 2023

Nota el registro completo se aprecia en el DI1-FR19 Solicitud y aprobación del cambio.

No de cambios	en proceso	terminados
10	6	4



## Revisión por la dirección 2023 - 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 cerrar el año 2023 la corporación presenta una pérdida de 110.315.193. Los rubros con gastos mas representativos son en su orden gasto de recurso humano, y dentro de este rubro el costo de la nomina docente por valor de \$ 728.873.757, gastos de nomina administrativos 601.931.736 y de los otros gastos el componente mas elevado es la publicidad. Son por tanto conclusiones de la revisión de la alta dirección que es necesario definir con claridad cual es el numero mínimo de estudiantes por curso para garantizar la sostenibilidad en el tiempo de la Corporación y cual es el costo de la consecución de un estudiante a fin de determinar si la inversión realizada se recupera con el costo de la matricula	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.	La Corporacion en los últimos 3 años ha venido trabajando en el desarrollo de nuevos programas, indicando que los programas cuyo licenciamiento de ha obtenido recientemente presentan un crecimiento lento en el tiempo en lo relacionado con la matricula de estudiantes. El Técnico Laboral en electricidad industrial avanzo en el año 2022 hasra el segundo semestre del programa, sin embargo el numero de participantes no asegura la sostenibilidad del programa, ni el retorno de la inversión en el escenario del aprendizaje. Por las razones anteriormente indicadas se ha decidido postergar el inicio del programa Técnico laboral en auxiliar de mantenimiento electromecánico. .	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 , 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 desarrollo sostenible de la institución educativa . Se ha logrado adecuar el sistema y sus procesos, hacia la madurez, conveniencia, eficacia y alineación estratégica.  Se logro ampliar la certificación a los programas de alto Cilindraje, electricista de vehiculos automotores y diesel lo que asegura para los estudiantes de los programas referenciados la posibilidad de ser aprendices y para la institución la posibilidad de realizar el cobro del semestre de practica	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 se debe seguir reforzando el seguimiento a los tratamientos definidos para evitar su recurrencia o impacto en el servicio. Se reviso y ajusto la qua de servicios no conformes para todos los procesos lo que permite actualizar en el tiempo la identificación inicialmente realizada.  Se viene ganando en la cultura de calidad, abordando e implementando mecanismos como la identificación, el registro y seguimiento alas 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 cumplio con la meta de matriculas fijada y con la meta de retención escolar de estudiantes antiguos fijada en el 90% a nivel institucional. El proceso de retencion de antiguos ha mejorado en la medida en que los coordinadores de jornada han apoyado la gestión de reingresos buscando alternativas para propiciar el retorno a la ruta academica formativa.	Ver resultados en las fichas de proyectos: 1.1.2.E Retención estudiantil
	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	Conforme los resultados obtenidos en la encuesta de uso de medios de informacion se priorizacion la necesidad de revisar y actualizar los contenidos de la pagina web, dado que es el primer medio de comunicación consultando, actualizando de manera prioritaria los componentes de investigación y bienestar, el componente de noticias con la finalidad de mantener información de interes para los usuarios	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
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 la 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 concenro en la construcción de la renovación del programa de alto cilindraje y el inicio de la construcción del documento para la solicitud de registro de programas de pintura como programa ETDH.  De la misma manera se dio inicio al desarrollaro de los microcurriculos para el programa de electricidad industrial y electromecanica	Ver resultados en las fichas de proyecto 4.1.3.D Nuevos programas académicos
	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	el mantenimiento de la plataforma estratégica de diseño ha sido un factor protector para el seguimiento, y la revision 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.  Las mediciones de la satisfaccion institucional evidencian un aumento en al satisfaccion de los estudiantes, practicantes y egresados con los procesos de la institución educativa, lo que evidencia que los cambios y mejoras gestionados con apoyo en el sistema se han convertido en un factor protector de la organización	Ver resultados en las fichas de proyecto 4.1.1.A Calidad y autoregulación 4.1.1.B Calidad y autoregulación
GAC2 Practicas 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.	la flexibilidad de nuestros programas sigue siendo uno de los aspectos mejor valorados por los estudiantes en lo que se refiere al proceso formativo. Se ha constituido en un factor diferencial de la oferta formativa	Ver resultados en: Resultados encuesta de satisfaccion
	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 continua evidencian en la inserción laboral de los egresados y los resultados obtenidos en la encuesta de satisfaccion de centros de practica expresados en el reconocimiento al nivel de competencia desarrollado por los estudiantes.  En el campo de la investigación estamos trabajando en la articulacion entre la investigación desarrollada dentro del programa academico y el sistema de investigación institucional. Se ha obtenido un avance significativo en la gestión de semilleros, logrando por primera vez la participación en el encuentro nacional de semilleros de investigación y obteniendo en nuestro proyecto una calificación meritória.  Se participo con el semillero en diferentes espacios de socialización del proyecto formulado, lo que fortalece y complementa el proceso.  Con relación al macroproyecto se lograron realizar alas observaciones en campo en algunas de las empresas que participan de la muestra	Ver resultados en Encuesta egresados encuesta de satisfaccion de centros de practica ficha de proyecto 2.1.2.A Sistema de investigación
	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.	De acuerdo con las directrices del consejo directivo se ha descartado por ahora el diseño y desarrollo de programas en la modalidad virtual concentrando el desarrollo de nuestra oferta formativa en la modalidad presencial	1.1.2.C Oferta educativa en subregiones del departamento

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 logro obtener el registro de programas de alto cilindraje, electricista de vehiculuso y diesel en el sistema de gestion virtual de aprendices como producto de la ampliacion del alcance de la certificación.  Se ha logrado la participacion de 97 empresas en la evaluacion de la satisfaccion de centros de practica lo que nos ha permitido evidenciar las fortalezas del proceso y los aspectos a mejorar	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  Encuesta de satisfacción de centros de practica
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	Dado que la avaluacion de reisos sicosocial desarrollada en el año 2022 arrojó como resultado un nivel de riesgo bajo, no se practico la encuesta de riesgo sicosocial, sin embargo se ejecutaron las acciones previstas en el SVE.	Resultados evaluacion de riesgo sicosocial Ver ficha de proyecto 1.3.1. C Bienestar
GAD 1 Talento Humano	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 la gestin de planes de mejoramiento de los aspectos que en la evaluacion de desempeño tiene una calificación no satisfactoria  Se inicio la construccion del mapa de conocimiento y plan de pares como mecanismos para garantizar la gestión del conocimiento	Ver acciones de mejora Ver retos de mejroamiento ver mapa de conocimiento y plan de pares
GAD 2 Gestion 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 priorizado el gasto para el fortalecimiento de los ambientes de aprendizaje de acuerdo con la necesidades evidenciadas en la encuesta de satisfaccion. Se implementó el software de administracion de bibliotecas, y se incluyo su evaluacion en las herramientas de diagnostico	4.3.1.B Sistema de consulta y zonas Wifi 4.3.1.A Biblioteca
GAD 2 Gestion Compras e Infraestructura	4.4 Relación de confianza con agencias de practica, 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 ha realizado seguimiento al proveedor de Cafeteria, evidenciando un mejoramiento en las condiciones para la prestación del servicio, se lograron definir los criterios para considerar el proveedor confiable, se definió el plan de mejoramiento y los criterios de valoración	Ver acciones correctivas
GAD3 Gestion Financiera	1.1 Sostenibilidad económica	1.Generar un desarrollo sostenible que mantenga la consolidación, el crecimiento, el liderazgo y rentabilidad esperada.	El proceso de gestión financiera enfrenta grandes retos debido a que es necesario evaluar los criterios de sostenibilidad de los cursos individualmente considerados por programa versus los costos de la oferta educativa para lograr asegurar la sostenibilidad de la institucion.	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
GAD 1 Bienestar	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 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 y 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 publicos lo que nos permite incrementar de manera significativa el numero de participantes respecto de los años anteriores. Se logro mejorar de manera significativa la evaluacion de satisfaccion de los estudiantes con las actividades de bienestar	Ver resultados en las fichas de proyectos 1.3.1.A Bienestar 1.3.1.B Bienestar 1.3.1.E Bienestar  Resultados encuesta de satisfaccion
GAD 1 Bienestar	4.4 Relación de confianza con agencias de practica, 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 ha logrado fortalecer la relacion de confianza con los centros de practica lo que ha permitido obtener una muestra representativa en lo relacionado con la evaluación de la satisfacción. Se logro un registro significativo de 97 empresas con evaluacion de nuestro proceso	Ver resultados encuesta de satisfaccion de centros de practica
GAD 1 Bienestar	2.2 Inserción laboral e Impacto social de los egresados	2.Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Se logro documentar el programa de graduados lo que nos permite definir con claridad el alcance del proceso.  Se incrementaron de manera significativa el numero de atenciones a graduados en el Q10 academico en el criterio seguimiento a graduados y en la participacion de la encuesta de graduados	Ver resultados en las fichas de proyectos 1.1.4 B Sistema de egresados 1.1.4 C Sistema de egresados
GAD 1 Registro y control	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 ha fortalecido la integracion de los libros reglamentarios y el reporte oportuno a los sistema de informacion SNIES y SIET, lo que genera confianza en el usuario respecto de la custodia de la informacion y su disponibilidad en tiempo real la satisfaccion del cliente de acuerdo con los resultados de la encuesta de satisfaccion han mejorado de manera significativa. Con la construccion de la guia de tramites de registro se ha logrado identificar los factores claves para obtener el cumplimiento del indicador del proceso de entrega oportuna de certificados, evitando reprocesos	Ver matriz seguimiento acciones correctivas
GAD 02 Informacion y archivo	1.3 Eficiencia y Consolidación	1.Generar un desarrollo sostenible que mantenga la consolidación, el crecimiento, el liderazgo y rentabilidad esperada.	El sistema de gestion 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	Ver resultados en las fichas de proyectos 1.2.2.C Sistemas de información 1.2.2.D Archivo
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.	Se ha continuado con el fortalecimiento del Sistema Institucional de Investigación, se garantizo el funcionamiento del comité de investigacion como factor clave para el desarrollo de las actividades planteadas para el proceso. En el año 2023 se obtuvo un desarrollo importante del componente de semilleros de investigacion y se logro avanzar en la realizacion de las observaciones vinculadas al macroproyecto.	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	4.6 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	La organización se ha concentrado en procurar el cumplimiento de los estandares minimos planteados en la resolución 0312 y en el formato de autoevaluacion planteado por el fondo riesgos laborales. Se ha logrado mayor conciencia en el uso de los EPP de parte de todos los miembros de la comunidad y su participacion activa en el COPASST, comite de convivencia laboral y brigada de emergencia. Se ha logrado fortalecer tambien la participacion de la comunidad en la identificación de riesgos y peligros, generando una mayor conciencia de prevencion de la accidentalidad y la enfermedad laboral 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 y se ha complementado con la estrategia de fijar visualmente una alerta de requerimiento de EPP para el uso del espacio, buscando generar mayor conciencia en la prevencion de riesgos. Se ha logrado poner en funcionamiento la brigada de emergencia, se han adelantado procesos de formacion de respuesta ante la emergencia, mejorando de manera significativa la respuesta en escenarios reales y simulados y se busca para el año 2024 realizar la certificación de la brigada.	Ver resultados en las fichas de proyectos 1.3.1.D Bienestar Indicadores seguridad y salud en el trabajo

## Revisión por la dirección 2023- Contexto



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

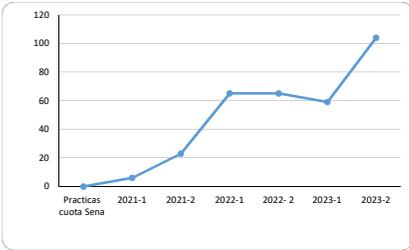
La comunidad docente esta compuesta por 19 docentes que laboran en nuestra institución con un contrato laboral, se vienen generando con el SENA espacios para el fortalecimiento de sus competencias pedagógicas.

Para el año 2023 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 mecánica de motocicletas, seguido de técnico laboral en Mecanico de Vehículos Automotores y la Tecnología en Mecánica Automotriz.

Categoría	2019-1	2019-2	2020-1	2020-2	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2
Curso libre	0	0	0	0	70	2	1	5	17	6
Otros Cursos de extension	0	0	0	0	0	0	0	20	0	0
Curso Pintura	0	0	0	0	0	0	23	38	43	53
MA	317	291	272	175	226	225	222	200	172	118
MM	555	529	497	250	328	325	344	306	294	269
EE	139	127	125	52	24	13	28	44	59	71
MD	270	265	214	113	57	32	64	82	116	121
LAC		1	61	51	68	74	95	89	113	116
TMA	253	244	242	174	171	156	198	172	155	145
THE	0	0	0	0	0	0	9	11	25	21
LEI	0	0	0	0	0	0	0	13	20	27
<b>TOTAL</b>	<b>1534</b>	<b>1457</b>	<b>1411</b>	<b>815</b>	<b>944</b>	<b>827</b>	<b>984</b>	<b>980</b>	<b>1014</b>	<b>947</b>

Tambien hacen parte de nuestra poblacion los Estudiantes en practica empresarial vía Cuota Sena, factor que ha potenciado una mayor satisfacción de los estudiantes con el proceso educativo y un mayor reconocimiento de ATEC en el sector empresarial, indicando que a la fecha solo cuentan con este beneficio los estudiantes de los programas de Tecnología en Mecánica Automotriz, Mecánica de Motocicletas, Mecánica de Vehículos Automotores. En el mes de abril de obtuvo la ampliación de la certificación a los programas de Alto Cilindraje, Electricista de Vehículos y Diesel pero solo hasta el mes de noviembre el SENA envió la resolución con la autorización para la habilitación en el SGVA y en el mes de enero de 2024 hubo necesidad de radicar PQRS debido a que el SGVA no reflejaba la actualización

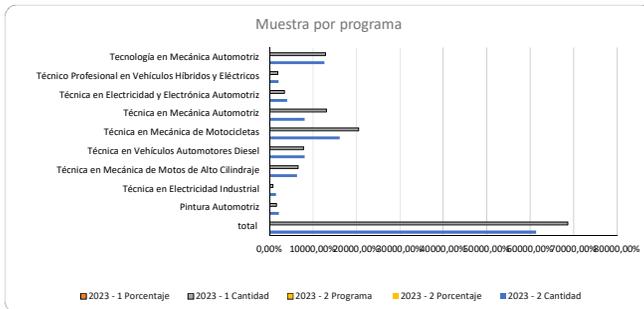
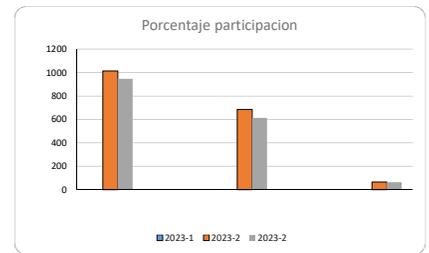
Practicas cuota Sena	2021-1	2021-2	2022-1	2022-2	2023-1	2023-2
	6	23	65	65	59	104



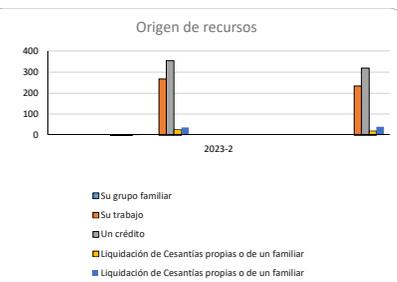
En cuanto al análisis probacional contamos con la encuesta de caracterización, que se realiza semestralmente a los estudiantes matriculados. Con los siguientes resultados

Tamaño de la muestra					
2023 - 1			2023 - 2		
Programa	Porcentaje	Cantidad	Programa	Porcentaje	Cantidad
Tecnología en Mecánica Automotriz	18,80%	129	Tecnología en Mecánica Automotriz	20,70%	127
Técnico Profesional en Vehículos Híbridos y Eléctricos	2,80%	19	Técnico Profesional en Vehículos Híbridos y Eléctricos	3,40%	21
Técnica en Electricidad y Electrónica Automotriz	5,00%	34	Técnica en Electricidad y Electrónica Automotriz	6,70%	41
Técnica en Mecánica Automotriz	19,10%	131	Técnica en Mecánica de vehículos automotores	13,20%	81
Técnica en Mecánica de Motocicletas	29,90%	205	Técnica en Mecánica de Motocicletas	26,40%	162
Técnica en Vehículos Automotores Diesel	11,40%	78	Técnica en Vehículos Automotores Diesel	13,20%	81
Técnica en Mecánica de Motos de Alto Cilindraje	9,60%	66	Técnica en Mecánica de Motos de Alto Cilindraje	10,40%	64
Técnica en Electricidad Industrial	1,20%	8	Técnica en Electricidad Industrial	2,40%	15
Pintura Automotriz	2,30%	16	Pintura Automotriz	3,60%	22
<b>total</b>		<b>686</b>	<b>total</b>		<b>614</b>

Comparativo matrícula VS Encuestados			
Semestre	Matriculados	Encuestados	Porcentaje
2023-1	1014	686	67,65286
2023-2	947	614	64,836325

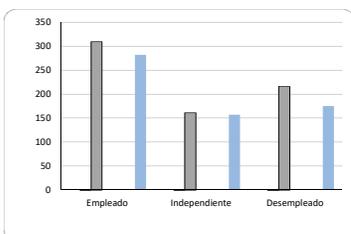


Los recursos para adelantar sus estudios provienen de:					
2023 - 1			2023-2		
Opciones de Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Opciones de Respuesta	Porcentaje	Cantidad
Su grupo familiar	39,10%	268	Su grupo familiar	38,3%	235
Su trabajo	51,70%	355	Su trabajo	52,0%	319
Un crédito	3,80%	26	Un crédito	3,3%	20
Liquidación de Cesantías propias o de un familiar	5,40%	37	Liquidación de Cesantías propias o de un familiar	6,5%	40



Los recursos para el pago de sus estudios provienen en su orden de rentas laborales y de su grupo familiar

Situación laboral actual					
2023 - 1			2023-2		
Opciones de Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Opciones de Respuesta	Porcentaje	Cantidad
Empleado	45,00%	309	Empleado	45,9%	282
Independiente	23,50%	161	Independiente	25,6%	157
Desempleado	31,50%	216	Desempleado	28,5%	175



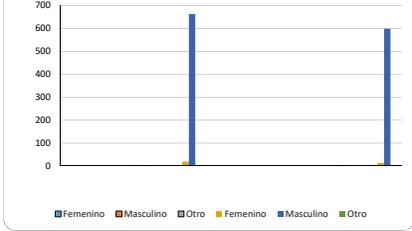
La mayoría de nuestros estudiantes son empleados

Género.					
2023 - 1			2023-2		
Opciones de Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Opciones de Respuesta	Porcentaje	Cantidad
Femenino	2,80%	19	Femenino	2,30%	14
Masculino	96,60%	663	Masculino	97,60%	599
Otro	0,60%	4	Otro	0,20%	1

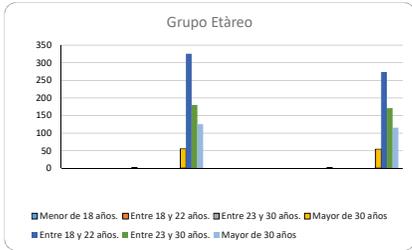
Composicion poblacional por género

La poblacion de estudiantes es mayoritariamente masculina.

La IES implemento el protocolo de prevención de violencias de genero y realizo campañas de sensibilización en aulas de clase



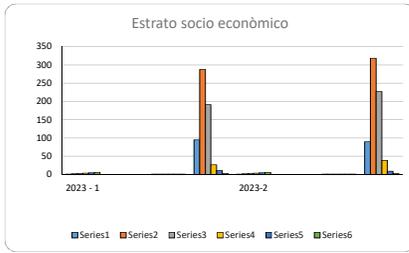
Edad poblacion estudiantes					
2023 - 1			2023-2		
Opciones de Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Opciones de Respuesta	Porcentaje	Cantidad
Menor de 18 años.	8,00%	55	Menor de 18 años.	8,80%	54
Entre 18 y 22 años.	47,50%	326	Entre 18 y 22 años.	44,60%	274
Entre 23 y 30 años.	26,20%	180	Entre 23 y 30 años.	27,90%	171
Mayor de 30 años	18,20%	125	Mayor de 30 años	18,70%	115



La edad de la poblacion de concentra en los grupos de 18 a 22 años, seguidos del grupo de 23 a 30 años  
 Lo que plantea a ATEC el reto de dar respuesta a las necesidades de esta epoca de la vida a traves de

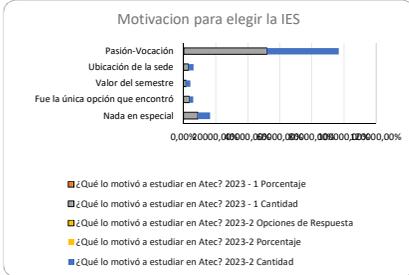
Estrato Socioeconómico.					
2023 - 1			2023-2		
Opciones de Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Opciones de Respuesta	Porcentaje	Cantidad
1	15,50%	95	1	13,10%	90

2	46,70%	287	2	46,40%	318
3	31,10%	191	3	33,10%	227
4	4,40%	27	4	5,70%	39
5	1,80%	11	5	1,30%	9
6	0,50%	3	6	0,40%	3



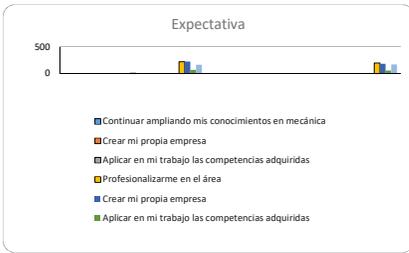
Los estratos socioeconómicos de nuestros estudiantes son en su orden 2 y 3, lo que explica la importancia de las modalidades de pago de que dispone la institución como un factor que favorece la retención escolar

¿Qué lo motivó a estudiar en Atec?					
2023 - 1			2023-2		
Opciones de Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Opciones de Respuesta	Porcentaje	Cantidad
Pasión-Vocación	75,70%	519	Pasión-Vocación	73,1%	449
Ubicación de la sede	4,20%	29	Ubicación de la sede	5,4%	33
Valor del semestre	2,20%	15	Valor del semestre	4,6%	28
Fue la única opción que encontró	5,10%	35	Fue la única opción que encontró	4,2%	26
Nada en especial	12,80%	88	Nada en especial	12,7%	78



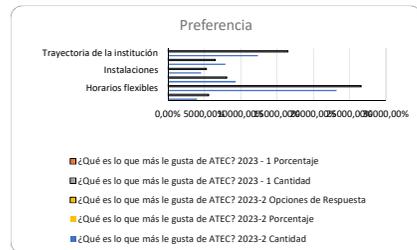
La razón que motiva fundamentalmente la matrícula es la vocación, lo que sugiere que las estrategias de mercadeo deben orientarse a la búsqueda de público interesado en el oficio. Su sugiere retomar publicidad tradicional dirigida a sectores de la ciudad donde se realicen labores de mantenimiento y reparación de vehículos, venta de repuestos, comercialización de vehículos.

¿Qué expectativas tiene al estudiar este programa?					
2023 - 1			2023-2		
Opciones de Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Opciones de Respuesta	Porcentaje	Cantidad
Continuar ampliando mis conocimientos en mecánica	32,50%	223	Continuar ampliando mis conocimientos en mecánica	32,1%	197
Crear mi propia empresa	33,10%	227	Crear mi propia empresa	30,1%	185
Aplicar en mi trabajo las competencias adquiridas	10,10%	69	Aplicar en mi trabajo las competencias adquiridas	9,3%	57
Profesionalizarme en el área	24,30%	167	Profesionalizarme en el área	28,5%	175



Las expectativas ampliación de la formación lo que sugiere que el público objetivo puede poseer formación empírica o titulada previa y la generación de empresa al culminar estudios lo que sugiere la necesidad de movilidad social del estudiante. Se evidencia como necesidad la ampliación de la oferta formativa con cursos complementarios y el acompañamiento a los procesos de emprendimiento desde el área de bienestar buscando articulación con la institucionalidad

¿Qué es lo que más le gusta de ATEC?					
2023 - 1			2023-2		
Opciones de Respuesta	Porcentaje	Cantidad	Opciones de Respuesta	Porcentaje	Cantidad
Trayectoria de la institución	24,10%	165	Trayectoria de la institución	20,2%	124
Facilidad de pago	9,50%	65	Facilidad de pago	12,9%	79
Instalaciones	7,70%	53	Instalaciones	7,5%	46
Talleres	11,80%	81	Talleres	15,1%	93
Horarios flexibles	38,80%	266	Horarios flexibles	37,8%	232
Ninguna de las anteriores	8,20%	56	Ninguna de las anteriores	6,5%	40



lo que mas les gusta a los estudiantes de ATEC son en su orden los horarios flexibles, la trayectoria de la institucion y los escenarios del aprendizaje. El aspecto mas valorado tiene congruencia con la situacion laboral actual de los estudiantes, quien en su mayoría son trabajadores

## Revisión por la dirección 2023- 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 11%, siendo el principal ingreso el proveniente de los programas técnicos laborales por competencia que aumentó en un 17% 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

**CORPORACION ACADEMIA TECNOLÓGICA DE COLOMBIA  
ESTADO DE RESULTADOS COMPARATIVO  
ACUMULADO A DICIEMBRE 2023-2022**



INGRESOS				
DESCRIPCIÓN	2023	2022	VARIACIÓN	%
Educación Superior (Tecnología)	712.272.807	762.840.138	-50.567.331	-7%
ETDH (Técnicos laborales)	1.764.523.578	1.460.033.420	304.490.158	17%
Cursos de Extensión	112.666.060	62.330.900	50.335.160	45%
Otros (Der.de Grado, Carné, inscripc, nivelaciones)	119.974.263	96.768.509	23.205.755	19%
Arrendamiento Divisa	180.075.000	185.000.000	-4.925.000	0%
<b>TOTAL INGRESOS BRUTOS</b>	<b>2.889.511.708</b>	<b>2.566.972.967</b>	<b>322.538.741</b>	<b>11%</b>
Descuento por pronto pago	279.072.326	231.314.311	47.758.015	17%
<b>TOTAL INGRESOS NETOS</b>	<b>2.610.439.382</b>	<b>2.335.658.656</b>	<b>274.780.726</b>	<b>11%</b>

GASTO RECURSO HUMANO				
DESCRIPCIÓN	2023	2022	VARIACIÓN	%
Docentes	728.873.757	637.769.930	91.103.827	12%
Empleados Administrativos	601.931.736	424.890.736	177.041.000	29%
Directivos (docentes y administrativos)	399.237.332	348.149.947	51.087.385	13%
Mercadeo	147.190.793	150.229.761	-3.038.968	-2%
Vigilancia y Mantenimiento	193.846.456	177.672.551	16.173.905	8%
Aseadores	44.702.968	37.410.406	7.292.562	16%
Registro y control	41.256.918	35.446.027	5.810.891	14%
Honorarios	24.681.671	47.709.112	-23.027.441	-93%
Otros (Dotación, Capacitaciones, Exámenes Ocupa)	11.733.151	15.673.866	-3.940.715	-34%
<b>Total Gastos de Recurso Humano</b>	<b>2.193.454.782</b>	<b>1.874.952.336</b>	<b>318.502.446</b>	<b>15%</b>

GASTOS GENERALES				
DESCRIPCIÓN	2023	2022	VARIACIÓN	%
Publicidad	186.875.054	121.650.662	65.224.392	35%
Servicios	100.544.560	72.363.036	28.181.524	28%
Depreciaciones	47.624.760	26.759.471	20.865.289	44%
Dotación Estudiantil	24.207.374	20.707.503	3.499.871	14%
Mantenimientos	19.807.733	17.751.380	2.056.353	10%
Arriendos Ferrini (Edificio y Equipos)	25.145.364	25.808.762	-663.398	-3%
Afiliaciones (Aula virtual)	3.275.545	5.336.818	-2.061.273	-63%
Impuestos	22.066.527	14.456.062	7.610.466	34%
KITS PREICFES	13.420.000	18.690.000	-5.270.000	-39%
Otros (Afiliac, Transporte, Legal, gastos de Grados)	31.566.440	44.446.921	-12.880.481	-41%
Software	26.531.096	9.966.714	16.564.382	62%
Bancarios	8.508.848	3.195.604	5.313.244	0%
Seguros	5.020.820	4.240.562	780.258	16%
Papelería	11.563.569	7.690.687	3.872.882	33%
Transporte, Parqueadero y Restaurante (Mercadeo)	1.142.102	2.761.941	-1.619.839	-142%
<b>Total Gastos Generales</b>	<b>527.299.792</b>	<b>395.826.122</b>	<b>131.473.670</b>	<b>25%</b>

<b>= EXCEDENTE</b>	<b>- 110.315.193</b>	<b>64.880.198</b>	<b>-175.195.390</b>	<b>159%</b>
<b>= % EXCEDENTE</b>	<b>-4%</b>	<b>3%</b>		

Al ce  
hur  
gas  
cual t

e recurso  
los otros  
claridad  
clusión de

<b>Reinversiones (Patrimonio)</b>	<b>- 26.048.550</b>	<b>- 79.903.386</b>	<b>53.854.836</b>	<b>-207%</b>
-----------------------------------	---------------------	---------------------	-------------------	--------------

un estudiante a fin de determinar si la inversión realizada se recupera con el costo de la matrícula

En relación con el comportamiento del excedente la Corporación en 2019 tuvo un excedente de \$305,169,002, en el año 2020 tuvo una pérdida de \$-329,117, el año 2021 producto de los controles del gasto implementados por el proceso de gestión financiera se redujeron las pérdidas a \$190,599,457, en el año 2022 la continuidad de los controles al gasto y el seguimiento al flujo de caja de tuvo un beneficio de \$ 69,978,639 y para el año 2023 se presentaron nuevamente pérdidas financieras

Excedentes o pérdidas				
2019	2020	2021	2022	2023
305.169.002	-329.680.983	-190.599.457	65.978.639	-110.315.193

## Revisión por la dirección 2023-Efec Financieros

ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	EFEECTO
Matriculas Pregrado	824.075.045	En relación con las matriculas de pregrado el recaudo para el 2023 fue de \$ 712.272.807 , el ingreso se disminuyo en un 7% con respecto al año inmediatamente anterior
Matriculas Educacion no formal (programas ETDH)	1.460.033.420	En relación con las matriculas de ETDH se recaudaron 1.764.523.578 , lo que representa un aumento del 17% en relacion con el periodo anterior
Gastos para el mantenimiento del sistema de gestión de la calidad	28,156,656	<p>Para el mantenimiento del sistema de gestión de la calidad se contaron con los siguientes recursos costos de la consultoria \$19,800,000, costo de la auditoria de seguimiento \$ 8,356,656.00</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 66.404.600 que corresponden al pago de 104 semestres de practica y en el primer semestre del año y 37.489.000 en el primer semestre del año que corresponde al pago 64 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 \$103,893,600</p>
Gastos para la implementacion del SII	177.819.584	Para el mantenimiento del Sistema Institucional de Investigacion, dada la ausencia de talentp 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. En el año 2023 no contamos con servicio de consultoria, pero los gastos para el mantenimiento del SII fueron 5,528,200 El sistema institucional de investigacion no tiene una fuente de financiacion garantizada, y no se constituye por ahora en una fuente de recursos para la Institución Educativa
Gastos del SGSST	61.388.146	<p>La Corporacion garantiza la suficiencia de recursos para el funcionamiento y mantenimiento del SGSST, siendo los principales rubros de inversión:</p> <p style="padding-left: 40px;">Auditorias \$ 0 Exámenes Medicos \$ 513,900 Control de plagas \$ 1,188,000 Gastos del recurso humano \$ 55,143,457 Recursos fisicos \$ 2,529,289 EPP \$ 2,013,500</p> <p>La asignación de recursos ha contuibuido de manera positiva al incremento en el cumplimiento de estandares minimos</p>



Revisión por la dirección 2023 - Satisfacción

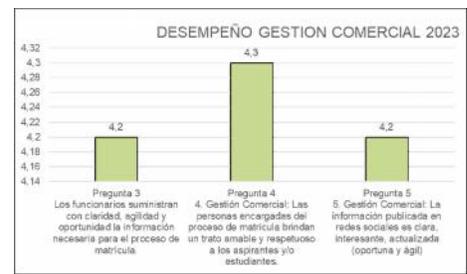
Población activa  
1012

Participante  
626  
que corresponde al 62%

Nombre del Programa	Cantidad	Porcentaje
Técnico Laboral en Mecánico de Motocicletas	173	28%
Tecnología en Mecánica Automotriz	152	24%
Técnico Laboral en Mecánico de Vehículos Automotores	71	11%
Técnico Laboral como Mecánico de Motores Diesel	78	12%
Técnico Laboral como Electricista de Vehículos Automotores	47	8%
Técnico Laboral en Motocicletas de Alta Cilindrada	73	12%
Técnico Profesional en Mecánica de Vehículos Híbridos y	24	4%
Técnico Laboral en Electricista Industrial	20	3%

Gestión comercial

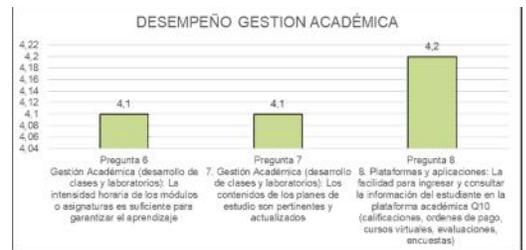
Pregunta 3	4,2
Los funcionarios suministran con claridad, agilidad y oportunidad la información necesaria para el proceso de matrícula.	
Pregunta 4	4,3
4. Gestión Comercial: Las personas encargadas del proceso de matrícula brindan un trato amable y respetuoso a los aspirantes y/o estudiantes.	
Pregunta 5	4,2
5. Gestión Comercial: La información publicada en redes sociales es clara, interesante, actualizada (oportuna y ágil)	



Promedio de satisfacción 4,2

Gestión académica

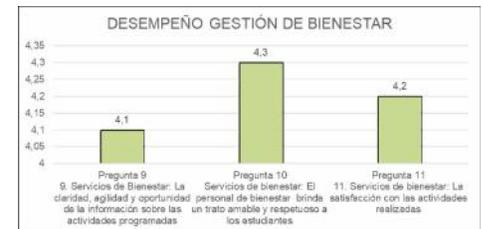
Pregunta 6	4,1
Gestión Académica (desarrollo de clases y laboratorios): La intensidad horaria de los módulos o asignaturas es suficiente para garantizar el aprendizaje	
Pregunta 7	4,1
7. Gestión Académica (desarrollo de clases y laboratorios): Los contenidos de los planes de estudio son pertinentes y actualizados	
Pregunta 8	4,2
8. Plataformas y aplicaciones: La facilidad para ingresar y consultar la información del estudiante en la plataforma académica Q10 (calificaciones, ordenes de pago, cursos virtuales, evaluaciones, encuestas)	



Promedio de satisfacción 4,1

Gestión Bienestar

Pregunta 9	4,1
9. Servicios de Bienestar: La claridad, agilidad y oportunidad de la información sobre las actividades programadas	
Pregunta 10	4,3
Servicios de bienestar: El personal de bienestar brinda un trato amable y respetuoso a los estudiantes	
Pregunta 11	4,2
11. Servicios de bienestar: La satisfacción con las actividades realizadas	



Promedio de satisfacción 4,2

Gestión Registro y control

Pregunta 13	4,2
registro y control académico: Los funcionarios suministran con claridad, agilidad y oportunidad la información requerida (certificados, inscripción a pruebas saber, inscripción a grados)	
Pregunta 14	4,4
registro y control académico: Las personas encargadas brindan un trato amable y respetuoso a los aspirantes y/o estudiantes	



Promedio de satisfacción 4,3

Gestión Administrativa  
Facturación y abonos

Pregunta 15	4,3
facturación y abonos: Los funcionarios suministran con claridad, agilidad y oportunidad la información requerida (Estados de cuenta, generación de ordenes de pago, etc)	
Pregunta 16	4,3
Facturación y abonos: Las personas encargadas brindan un trato amable y respetuoso a los aspirantes y/o estudiantes.	



Promedio de satisfacción 4,3

Gestión Administrativa  
Servicios generales

Pregunta 17	4,3
Servicios generales: Las personas encargadas brindan un trato amable y respetuoso a los aspirantes y/o estudiantes.	
Pregunta 18	4,2
El aseo de los ambientes de aprendizaje y las zonas comunes es adecuado.	
Pregunta 19	4,1
El aseo de los baños es adecuado	
Pregunta 20	4
La iluminación y ventilación de los baños, aulas, talleres, y de las	



Promedio de satisfacción 4,1

Cafeteria

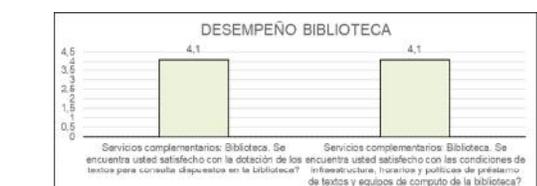
Servicios complementarios Cafetería: Las personas encargadas brindan un trato amable y respetuoso a los estudiantes, y tienen una adecuada presentación personal	4,1
Servicios complementarios Cafetería: Los sitios donde se presta el servicio están aseados	4,1
Servicios complementarios Cafetería: Existe variedad y confiabilidad en los alimentos que se ofrecen	4



Promedio de satisfacción 4,0

Biblioteca

Servicios complementarios: Biblioteca. ¿Se encuentra usted satisfecho con la dotación de los textos para consulta dispuestos en la biblioteca?	4,1
Servicios complementarios: Biblioteca. ¿Se encuentra usted satisfecho con las condiciones de infraestructura, horarios y políticas de préstamo de textos y equipos de cómputo de la biblioteca?	4,1



Promedio de satisfacción 4,1

### Servicios complementarios

Servicios complementarios: Zona de parqueo. ¿Se encuentra usted satisfecho con la prestación del servicio de parqueadero?	3,9
Servicios complementarios: Casilleros. ¿Se encuentra usted satisfecho con el servicio de casilleros?	3,8

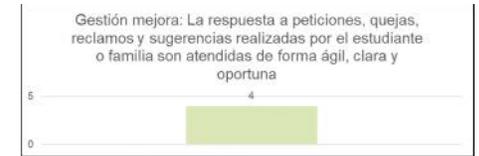
Promedio de satisfacción 3,8

### Mejoramiento continuo

**Gestión mejora:** La respuesta a peticiones, quejas, reclamos y sugerencias realizadas por el estudiante o familia son atendidas de forma ágil, clara y oportuna

4

Promedio de satisfacción 4,0



### Comparativo satisfacción

PROMEDIO DE SATISFACCIÓN	2022	2023
Gestión Comercial	3,9	4,2
Gestión Académica	3,9	4,1
Gestión Bienestar	3,9	4,2
Registro y Control	4	4,3
Facturación y abonos	4	4,3
Gestión de Mejora	3,6	4
Servicios Generales	3,9	4,1
Servicios Complementarios	3,8	4
PROMEDIO TOTAL	3,8	4,1

ACCIONES A IMPLEMENTAR A PARTIR DE LAS DEBILIDADES		
Acciones a tomar	Responsable	Fecha
Fortalecer los mecanismos para la utilización de los convenios	Bienestar	Ver plan de mejoramiento 2023
Se debe seguir fortaleciendo el aspecto de agilidad en la atención con el indicador diseñado y nuevas estrategias para mejorar la meta	Registro y control	Ver plan de mejoramiento 2023
Se debe evaluar el mejoramiento de los ambientes institucionales en cuanto a aireación, ventilación, iluminación y otras para mejorar la infraestructura	Gestión Administrativa	Ver plan de mejoramiento 2023
Se deben promover mecanismos para favorecer la utilización de la biblioteca	Gestión Administrativa	Ver plan de mejoramiento 2023
Se observa que en los 2 aspectos que relacionan la calificación del parqueadero y los casilleros se debe mejorar el servicio	Gestión Administrativa	Ver plan de mejoramiento 2023
Se debe mejorar servicio cafetería	Gestión Administrativa	Ver plan de mejoramiento 2023

POBLACIÓN OBJETIVO	Centros de práctica
Fuente de información	Encuesta de centros de practica
Método aplicado	Muestreo
Fecha de realización	Abierta todo el año
Tamaño de la muestra	97
Resultados obtenidos	El resultado de la satisfacción de los centros de practica con el servicio prestado por la institución educativa es del 97% del total de encuestados

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

1. ¿Cómo califica usted la atención telefónica recibida al comunicarse con el auxiliar de prácticas empresariales?	
EXCELENTE (5)	82
SOBRESALIENTE (4)	10
ACEPTABLE (3)	5
INSUFICIENTE (2)	0
DEFICIENTE (1)	0

FORTALEZA

#### COMENTARIOS:

Se puede evidenciar que los centros de práctica, se encuentran satisfechos con la comunicación establecida con el auxiliar del centro de práctica.

2. ¿Considera usted que el envío de hojas de vida de los estudiantes fue oportuno?	
EXCELENTE (5)	84
SOBRESALIENTE (4)	8
ACEPTABLE (3)	4
INSUFICIENTE (2)	0
DEFICIENTE (1)	1

FORTALEZA

#### COMENTARIOS:

Se puede evidenciar que los centros de práctica califican como excelente y bueno el envío oportuno de la hoja de vida de los estudiantes

3. ¿Presentó usted alguna dificultad al momento de contactar a los estudiantes para convocarlos al proceso de entrevista?	
NO	96
SI	1

FORTALEZA

#### COMENTARIOS:

Se puede concluir que existe una comunicación fluida entre los centros de práctica y las respuestas de los estudiantes

5. ¿Considera usted que la institución interviene oportunamente las dificultades que se presentan con los estudiantes en proceso de práctica?	
EXCELENTE (5)	81
SOBRESALIENTE (4)	10
ACEPTABLE (3)	5
INSUFICIENTE (2)	0
DEFICIENTE (1)	1

FORTALEZA

#### COMENTARIOS:

Se puede concluir que los centros de práctica califican de manera satisfactoria y favorable la intervención oportuna de los centros de práctica

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 (5)	84
SOBRESALIENTE (4)	11
ACEPTABLE (3)	2
INSUFICIENTE (2)	0
DEFICIENTE (1)	0

#### 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.

Se puede concluir que los 97 centros de práctica manifiestan un nivel de favorabilidad de 97% frente a las preguntas realizadas, relacionadas con:

- ✓ La fluidez en la comunicación entre la institución y el centro de practica
- ✓ Pertinencia en la formación de los estudiantes evidenciado en las competencias adquiridas.
- ✓ Oportunidad en la comunicación e inquietudes presentadas por el centro de práctica.
- ✓ Apoyo por parte de la institución a los centros de práctica.
- ✓ No se evidencian dificultades ni insatisfacción manifestada por los centros de práctica, se sugiere para la próxima encuesta determinar algunas preguntas abiertas que den una posibilidad de conocer las expectativas de los centros de práctica. También el de indicar como obligatorio, el nombre del centro de práctica

Promedio de satisfacción	2022	2023
Porcentaje de satisfacción	99%	97%
Número de centros de práctica	66	97

## Otros referentes de satisfaccion

### Encuesta de satisfaccìon de estudiantes en practica

Se puede concluir que los 208 estudiantes de práctica encuestados, manifiestan un nivel de favorabilidad de **95%** frente a las preguntas realizadas, relacionadas con:

En el seguimiento formativo de la práctica.

No se evidencian dificultades ni insatisfacción manifestada por los estudiantes de práctica. Se sugiere para la próxima encuesta determinar algunas preguntas abiertas que den una posibilidad de conocer las expectativas de los estudiantes de práctica.

Generar una lista desplegable que facilite la identificación por programa

### Encuesta de satisfaccìon de egresados

#### COMENTARIOS:

Calidad  
Excelencia en la educación  
Es muy 4, los profesores tienen muy buen conocimiento  
Muy buen conocimiento en las técnicas ofrecidas  
tiene muchas técnicas y horarios flexibles  
Los mejores en su campo  
Tiene excelente herramientas para el desarrollo y la competitividad y muy buenos docente  
la facilidad de estudio los fines de semana  
Campo de acción laboral de sus Técnica y tecnología  
Los maestros tienen un amplio conocimiento, explican muy bien  
Falta capacidad y herramientas de práctica  
Ya que el aprendizaje es muy práctico y teórico  
Por la manera en que sus maestros brindan sus enseñanzas  
Por q me pareció una universidad muy comprometida y los profesores muy buenos  
Durante el transcurso de la técnica, observe que faltaba más conocimiento en alguno de  
Por el nivel educativo y todo en general  
Por la claridad en los conocimientos que brindan y la facilidad de estudio que manejan  
Por los buenos métodos de aprendizaje y la búsqueda de Buenos objetivos para el  
principalmente por su trayectoria  
Por qué me formó laboralmente y personalmente bien  
Muy buen pensum académico  
Forma de enseñar  
Docentes calificados  
Flexibilidad de horarios, facilidad de pago y metodología de estudio  
Flexibilidad en los horarios  
Me parece que para ser tan costoso estudiar en Atec, hacen falta herramientas. Las motos  
el conocimiento, compromiso y la responsabilidad de los docentes  
Flexibilidad en los horarios y pagos,

### Autoevaluacion 2023

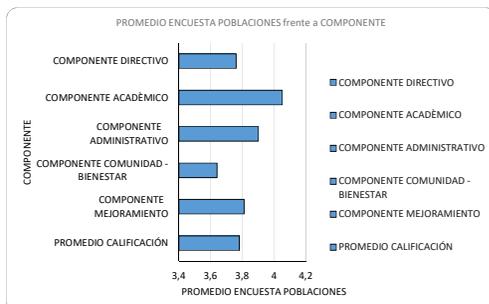
Consultar resultados autoevaluacion

<https://drive.google.com/drive/folders/1qOoIGdtD1TGprfRUeNfQoNO-gJ3NT63g>

Se obtuvo una muestra de 740 personas como se muestra a continuación

POBLACIONES ENCUESTADAS	POBLACIÓN EXISTENTE	TOTAL DE POBLACIÓN ENCUESTADA	PORCENTAJE ALCANZADO SEGÚN LA POBLACIÓN
Administrativos	33	33	76%
Docentes	19	19	100 %
Centros de práctica	75	41	55%
Egresados	1962	86	4,38%
Estudiantes del programa Tecnología en Mecánica Automotriz	155	155	81,29%
Estudiantes del programa técnico Laboral en Mecánica de Motos de Alto Cilindraje	113	65	57,52%
Estudiantes del programa técnico Laboral en Mecánica Automotriz /vehículos automotores	162	89	54,90%
Estudiantes del programa técnico Laboral en Mecánica de motores Diésel	116	58	50%
Estudiantes del programa técnico Laboral Electricista de vehículos automotores	59	43	73%
Estudiantes del programa técnico Laboral Mecánica de Motocicletas	294	121	41%
Técnico Profesional en híbridos	25	15	52%
Técnico Laboral en electricista industrial	20	15	75%
TOTAL DE POBLACION ENCUESTADA		740	

COMPONENTE	PROMEDIO ENCUESTA POBLACIONES
COMPONENTE DIRECTIVO	3,76
COMPONENTE ACADÉMICO	4,05
COMPONENTE ADMINISTRATIVO	3,9
COMPONENTE COMUNIDAD - BIENESTAR	3,64
COMPONENTE MEJORAMIENTO	3,81
PROMEDIO CALIFICACIÓN	3,78



Es un aspecto a resaltar del ejercicio de autoevaluación, la identificación de las oportunidades de mejora para cada uno de los componentes evaluados y la asignación de una calificación a cada uno de los componentes







## Revisión por la dirección 2023- 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
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>63</b>	<b>7</b>	<b>1</b>

No conformes establecidos				
Proceso	2020	2021	2022	2023
Gestión académica	57	66	221	299
Bienestar	2	0	1	0
Gestión comercial	1	5	10	14
Registro y control académico	4	2	6	16
<b>TOTAL</b>	<b>64</b>	<b>73</b>	<b>238</b>	<b>329</b>

No conformes 2021				
Proceso	NO Conformes establecidos	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
<b>TOTAL</b>	<b>73</b>	<b>68</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

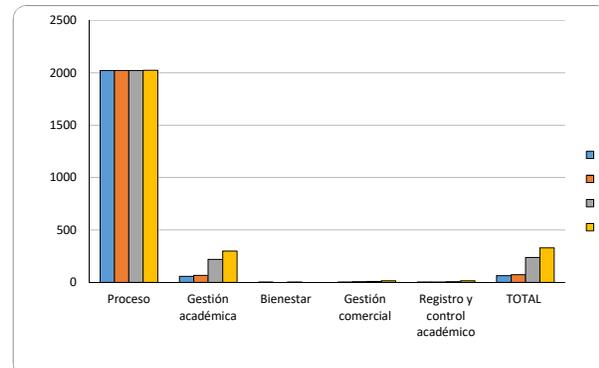
No conformes 2022				
Proceso	No conformes establecidos	No Conformes cerradas	Con accion correctiva	No conformes abiertas
Gestión académica	221	179	0	42
Bienestar	1	0	0	1
Gestión comercial	10	8	0	2
Registro y control académico	6	6	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>238</b>	<b>193</b>	<b>0</b>	<b>45</b>

No conformes 2023				
Proceso	No conformes establecidos	No Conformes cerradas	Con accion correctiva	No conformes abiertas
Gestión académica	299	299	1	0
Bienestar	0	0	0	0
Gestión comercial	14	9	0	5
Registro y control académico	16	15	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>329</b>	<b>323</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

**CONCLUSIONES:** 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.

Se actualizo la guía de no conformes de todos los procesos, se ha generado en los líderes de proceso la identificación, se ha necesario continuar fortaleciendo el seguimiento y cierre del servicio no conforme



Los servicios no conformes de mayor recurrencia en el componente académico son	
Causas de no conformes	total
Inasistencia de un docente al espacio de servicio	116
Entrega inoportuna de las planeaciones pedagogicas fuera de las fechas establecidas o posterior al servicio ofrecido	36
Reporte inoportuno de resultados académico en la plataforma Q10	11
Errores al diligenciar la planeacion docente	58
La no construccion del curso virtual	36

Comparativo no conformes recurrentes 2021- 2023

Causas de no conformes 2021	total	Causas de no conformes 2022	total	Causas de no conformes 2023	total
Inasistencia de un docente al espacio de servicio	12	Inasistencia de un docente al espacio de servicio	77	Inasistencia de un docente al espacio de servicio	116
Reporte inoportuno de resultados académico en la plataforma Q10	0	Reporte inoportuno de resultados académico en la plataforma Q10	30	Reporte inoportuno de resultados académico en la plataforma Q10	11
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	Entrega inoportuna de las planeaciones pedagogicas fuera de las fechas establecidas o posterior al servicio ofrecido	36
La no construccion del curso virtual	0	La no construccion del curso virtual	24	La no construccion del curso virtual	36

observa un incremento significativo que obedece al fortalecimiento del proceso de identificación con los coordinadores de jornada. Para el año 2024 se p

Acciones correctivas				
Proceso	Total	Cerradas	Abiertas	Sin iniciar
Gestion Directiva	0	0	0	0
Gestion Comercial	1	0	1	0
Mejoramiento continuo	4	3	1	0
Talento Humano	1	1	0	0
Compras e infraestructura	5	5	0	0
Gestion Financiera	0	0	0	0
Gestion Academica	14	13	1	0
Gestion Invesgativa	0	0	0	0
Bienestar	3	3	0	0
Registro y control	4	2	2	0
Informacion y archivo	0	0	0	0
Salud y seguridad en el trabajo	1	1	0	0
<b>Totales</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

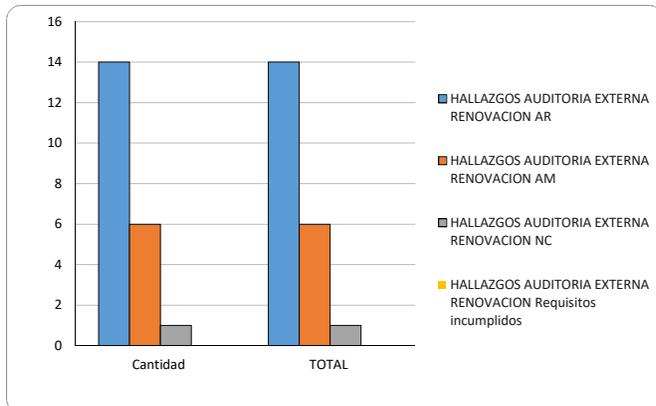
Se ha fortalecido el seguimiento a la identificación y gestión de las acciones correctivas, se debe fortalecer en los líderes de proceso el registro del seguimiento

## Revisión por la dirección 2023- Auditorías



### HALLAZGOS AUDITORIA EXTERNA RENOVACION

Aspecto	AR	AM	NC	Requisitos
Cantidad	14	6	1	ISO 9001:2015 NUM 8.5.1 a) 1. / 10.2.1b)
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	NTC 5555:2011 NUM 7.5.2/ 7.5.3



La auditoria externa estableció una no conformidad una menor por incumplimiento el requisito ISO 9001:2015 NUM 8.5.1 a) 1. / 10.2.1b) y NTC 5555:2011 NUM 7.5.2/ 7.5.3

### 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	4	4
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	0	0		4	4
Bienestar	5	4	0		4	4
Registro y control	3	2	0		4	4
Informacion y archivo	4	2	0		4	4
Investigacion	3	2	0		4	4
Salud y seguridad en el trabajo	0	0	0		No se audito	No se audito
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>3</b>			

### ANALISIS DE LOS HALLAZGOS DE LAS AUDITORIAS 2023

Se han incrementado de manera significativa los aspectos por mejorar de cada uno de los procesos, se establecieron 3 no conformidades en la auditoria interna y una en la externa. Las no conformidad de auditoria externa fue menor y se detecto al proceso de diseño y desarrollo. la acción correctiva se encuentra en desarrollo

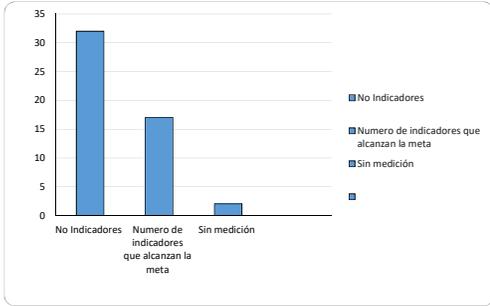
### HALLAZGOS AUDITORIA INTERNA SGSST

No	Requisito	No conformidad	Riesgo
1	Tabla de estándares mínimos del artículo 16 de la resolución 0312 de 2019.	Se evidencia la existencia de un formulario de google drive para la captura de datos del perfil sociodemográfico de los trabajadores, sin embargo no se evidencia el documento que contenga el consolidado incumpliendo el requisito contenido en la tabla de estándares mínimos del artículo 16 de la resolución 0312 de 2019.	Incumplimiento requisitos normativo
2	Tabla de estándares mínimos del artículo 16 de la resolución 0312 de 2019	Se evidencian inspecciones de seguridad no planeadas, no se aprecia un cronograma de inspecciones planeadas generales y de partes críticas incumpliendo el requisito contenido en la tabla de estándares mínimos del artículo 16 de la resolución 0312 de 2019	Incumplimiento requisitos normativo
3	tabla de estándares mínimos del artículo 16 de la resolución 0312 de 2019 artículo 2.2.4.6.12 numeral 8 del decreto 1072 de 2012	Se evidencia la existencia de una matriz de diseño y asignación de elementos de protección personal, no se evidencia el registro de capacitación para su uso, incumpliendo el requisito contenido en la tabla de estándares mínimos del artículo 16 de la resolución 0312 de 2019, en el artículo 2.2.4.6.12 numeral 8 del decreto 1072 de 2012.	Incumplimiento requisitos normativo Materializacion de accidentes de trabajo por ausencia de instrucción adecuada en el uso de los EPP

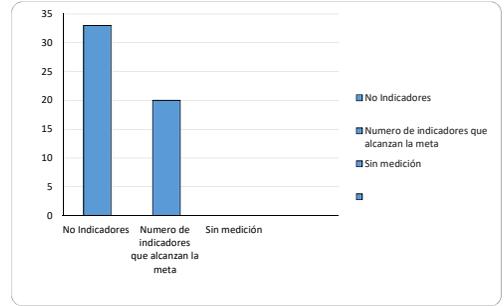
Revisión por la dirección 2023- Desempeño procesos



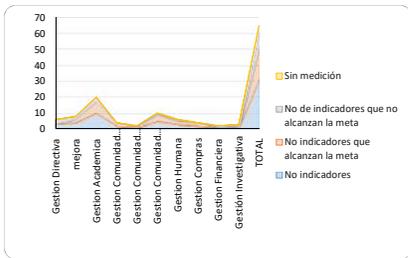
CONSOLIDADO DE INDICADORES 2022		
No Indicadores	Numero de indicadores que alcanzan la meta	Sin medición
32	17	2



CONSOLIDADO DE INDICADORES 2023		
No Indicadores	Numero de indicadores que alcanzan la meta	Sin medición
33	20	0



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	3	0	3	0
mejora	4	2	2	0
Gestion Academica	10	7	3	0
Gestion Comunidad comercial	2	2	0	0
Gestion Comunidad registro y control	1	1	0	0
Gestion Comunidad Bienestar	5	4	1	0
Gestion Humana	3	2	1	0
Gestion Compras	2	2	0	0
Gestion Financiera	1	0	1	0
Gestión Investigativa	2	0	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>0</b>



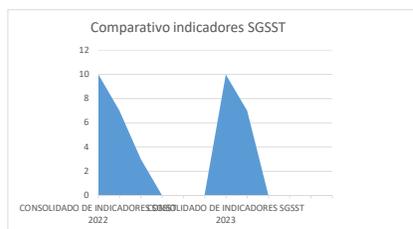
**CONCLUSIONES CON RESPECTO A LAS MEDICIONES DE LOS PROCESOS-INDICADORES**

De 32 indicadores; 20 cumplen la meta y 12 no cumplen la meta. Los indicadores con menores porcentajes de rendimiento son Utilización de convenios con un 12%, cumplimiento del plan estrategico de investigación con 42%, eficacia de las acciones correctivas con un 50%, cumplimiento de indicadores con el 63% y seguimiento al plan de desarrollo con el 65%. El cuadro de analisis de tendencia ha permitido a la Coporacion trazar las metas con fundamento en el analisis de la tendencia y así establecer verdaderos retos a cada uno de los procesos y el sistema de calidad

**CONCLUSIONES CON RESPECTO A LAS MEDICIONES DE LOS INDICADORES DEL SGSST**

Los indicadores del SGSST vienen mostrando un comportamiento estable respecto del año anterior. Se ha mantenido el numero de indicadores que cumplen la meta que son aquellos que traducidos al lenguaje propio del SGSST tienen un cumplimiento con desempeño excelente.

CONSOLIDADO DE INDICADORES SGSST 2022					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	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	10	7	0	0	0



## Revisión por la dirección 2023-Proveedores

### EVALUACIÓN DE PROVEEDORES

El 99,04% de los proveedores son confiables, sin embargo de los 105 proveedores evaluados solo el proveedor de cafetería ha presentado desviaciones en la prestación de los servicios contratado, teniendo una calificación desfavorable, lo que no afecta el desempeño general de los proveedores y la confiabilidad.

Se ha realizado el seguimiento al proveedor de cafetería, se ha revisado y modificado el instrumento de inspección de cafetería con un total de 55 aspectos para evaluar y un logro esperado del 80% en los aspectos evaluados. El plan de mejoramiento logro llevar la calificación del proveedor del 65% al 80% por tanto se considera que las medidas implementadas fueron eficaces

## Revisión por la dirección 2023- 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 D1FR 21 Cuadro integrado mando, documento que esta albergado en la plataforma estratégica 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	PILARES	ESTRATEGIAS PARA ALCANZAR EL OBJETIVO	RECURSOS EMPLEADOS PARA ALCANZAR EL OBJETIVO	PROCESO	INDICADOR	FÓRMULA	FUENTE DE LA INFORMACIÓN	RESPONSABLE	FRECUENCIA	META	RESULTADO FINAL 2023	CUMPLIMIENTO
Estudiantes Egresados Docentes Empleados Acudientes	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	Número de servicios no conformes presentados / número de servicios no conformes presentados * 100	GES3-FR23 Control de Servicio y Salida no Conforme	Lider de Mejora	anual	81%	98%	SI
Estudiantes Egresados Docentes Empleados Acudientes Entes reguladores	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	Promedio de satisfacción institucional	GES3-FR30 Encuesta de satisfacción	Lider de Mejora	Annual	80%	82%	SI
Egresados Aspirantes	3.1 Calidad y flexibilidad en programas técnicos laborales, técnicos profesionales y tecnológicos.	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	PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS	Articulación Nivel superior o básica Académica	Número de convenios proyectados / número de convenios firmados * 100	Convenios	Lider de gestión académica	anual	100%	100%	SI
Estudiantes Docentes Acudientes	2.1 Cumplimiento y confianza dentro del marco legal vigente	Iniciar el análisis de calificaciones aprobatorias obtenidas por los estudiantes en cada uno de los módulos y asignaturas cursadas	Humano Q10	PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS	Rendimiento académico técnico	Resultados de los procesos de aprendizaje de los estudiantes que alcanzan las competencias en programas técnicos/ total de estudiantes de cada curso * 100	GAC2-FR013 Seguimiento a la planeación	Lider de gestion Académica	Reporte mensual analisis semestral	85%	89%	SI
Estudiantes Docentes Acudientes	2.1 Cumplimiento y confianza dentro del marco legal vigente	Iniciar el análisis de calificaciones aprobatorias obtenidas por los estudiantes en cada uno de los módulos y asignaturas cursadas	Humano Q10	PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS	Rendimiento académico Híbridos	Resultados de los procesos de aprendizaje de los estudiantes que alcanzan las competencias en programas técnicos/ total de estudiantes de cada curso * 100	GAC2-FR013 Seguimiento a la planeación	Lider de gestion Académica	Reporte mensual analisis semestral	85%	85%	SI
Consejo Directivo Estudiantes Acudientes	programas técnicos laborales, técnicos profesionales y tecnológicos	las causas de deserción de los estudiantes llamados telefónico mes a mes	Recurso Humano Zoom Whatsapp	PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS	Retención y deserción de los estudiantes	Número de estudiantes antiguos no renovados / número de estudiantes antiguos esperados ± 100	Informe no renovados Q10	Lider Gestion comercial	semestral	90%	91%	SI
Estudiantes Agencias de practica	4.2 Relacion de confianza con agencias de práctica, sector productivo y proveedores	agencias de práctica mediante la realización del registro de los programas en el sistema de gestión virtual de aprendices.	Recurso Humano	PRÁCTICAS EMPRESARIALES	Contratación estudiantes de práctica Superior	Número de estudiantes aptos para la realización del proceso de práctica (número de estudiantes ubicados en el proceso de práctica * 100)	Convenios de practica	Auxiliar de gestión académica	anual	85%	110%	SI
Estudiantes Agencias de practica	4.2 Relacion de confianza con agencias de práctica, sector productivo y proveedores	agencias de práctica mediante la realización del registro de los programas en el sistema de gestión virtual de aprendices, dado el mercado interes del	Recurso Humano	PRÁCTICAS EMPRESARIALES	Contratación estudiantes de práctica ETOH	Número de estudiantes aptos para la realización del proceso de práctica (número de estudiantes ubicados en el proceso de práctica * 100)	Convenios de practica	Auxiliar de gestión académica	anual	80%	366%	SI
Estudiantes Agencias de practica	4.4 Relacion de confianza con agencias de práctica, sector productivo y proveedores	Iniciar con la evaluación de parte del estudiante del proceso de practica para conocer los aspectos a mejorar del proceso	Humano Q10	PRÁCTICAS EMPRESARIALES	Evaluación satisfacción agencias de prácticas	Número de agencias que evaluaron satisfactoriamente el proceso / número de agencias evaluadas * 100	Encuesta de satisfacción de la agencia de practica	Auxiliar de gestión académica	Semestral	80%	97%	SI
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 Financiera	COMERCIAL	Meta de cumplimiento de matrículas	Número de estudiantes matriculados (compararlo con la meta establecida)	Estadística de matrícula Q10	Lider de gestión comercial	semestral	I-2023(1001) II-2023 (995)	1012	SI
Asamblea Consejo Directivo Comité de mercado	1.3 Eficiencia y Consolidación	plan de mercadeo de manera semestral para evaluar el impacto de la estrategia en la matrícula	Humano	COMERCIAL	Efectividad del plan de mercadeo	Número de estrategias efectivas/número de estrategias programadas * 100	Plan de mercadeo	Lider de gestión comercial	semestral	85%	93%	SI
Estudiantes Egresados Acudientes Entes de control	1.3 Eficiencia y Consolidación	Diseñar el instrumento para evaluar la oportunidad en el servicio	Humano	REGISTRO Y CONTROL	Oportunidad en el servicio	Número de servicios prestados dentro los plazos establecidos/número de servicios solicitados * 100	GO1-FR12 Pago de grados y certificados	jefe de registro	mensual	80%	89%	SI
Docentes Egresados Empleados Entes de control	4.5 Bienestar y sana convivencia	Realizar seguimiento mensual a la ejecución del plan de bienestar	Humano Financieros	BIENESTAR	Ejecución de actividades planeadas.	Número de actividades ejecutadas / número de actividades planeadas * 100	Plan de bienestar	Lider de Bienestar	anual	100%	100%	SI
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 * 100	Plan de bienestar	Lider Bienestar	anual	80%	446%	SI
Docentes Egresados Empleados	2.1 Cumplimiento y confianza dentro del marco legal vigente	satisfacción de la actividad respecto de los objetivos planteados	Humano	BIENESTAR	Nivel de satisfacción con las actividades ejecutadas	Calificación encuesta de satisfacción anual institucional. Subescala 1 a 4	Encuesta de satisfacion anual institucional	Lider de Bienestar	anual	4	4	SI
egresados Entes de control	4.5 Bienestar y sana convivencia	Generar contactos efectivos con los egresados	Humano	BIENESTAR	Contacto con egresados	Número de contactos realizados en el año	Seguimiento a egresados de Q10	Lider de Bienestar	anual	360	530	SI
Consejo Directivo Empleados Comité de calidad	4.1 Colaboradores estables y competentes	servicios no conformes y a las acciones correctivas, reforzando el entrenamiento de los empleados o colaboradores	Humano	TALENTO HUMANO	Eficacia de la formación	Número de formaciones eficaces/ número de formaciones realizadas * 100	Plan de formación	Lider Gestión Administrativa	anual	80%	98%	SI
Empleados	4.5 Bienestar y sana convivencia	Seguimiento a la satisfacción del empleado con el plan de capacitación virtual	Humano	TALENTO HUMANO	Satisfacción capacitaciones SGSST	Número de empleados satisfechos/número empleados encuestados * 100	Encuesta capacitaciones SGSST	Lider SGSST	anual	70%	97%	SI
Estudiantes Acudientes Docentes Entes de control	4.6 Condiciones seguras desde la promoción, prevención de riesgos y peligros	mantenimiento y actualizarlo según la necesidad con los reportes de condiciones inseguras y reportes de	Humano Financieros	COMPRAS E INFRAESTRUCTURA	Cumplimiento plan de mantenimiento	Número de mantenimientos ejecutados/número de mantenimientos programados * 100	Plan de mantenimiento	Lider Gestión Administrativa	anual	95%	99%	SI
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	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	85%	99%	SI

Indicadores que no cumplen la meta												
PARTE INTERESADA	PILARES	ESTRATEGIAS PARA ALCANZAR EL OBJETIVO	RECURSOS EMPLEADOS PARA ALCANZAR EL OBJETIVO	PROCESO	INDICADOR	FÓRMULA	FUENTE DE LA INFORMACIÓN	RESPONSABLE	FRECUENCIA	META	RESULTADO FINAL 2023	CUMPLIMIENTO
Asamblea Corporados Consejo Directivo MEN Líderes de Proceso	1.3 Eficiencia y Consolidación	Seguimiento al plan de desarrollo	Recurso Humano	DIRECTIVA	Cumplimiento del plan de desarrollo	Número de estrategias cumplidas/número de estrategias programadas * 100	Seguimiento y consolidado plan de desarrollo	Rectora	Annual	75%	65%	NO
Asamble de Corporados Consejo Directivo Ictonic	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	DIRECTIVA	Cumplimiento de indicadores del sistema de gestión de calidad	Número de indicadores que alcanzan la meta/total de indicadores del Sistema de gestión de calidad * 100	Cuadro de mando integrado	Rectora	Annual	80%	63%	NO
Asamble de Corporados Consejo Directivo Ictonic	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	DIRECTIVA	Cumplimiento de Objetivos institucionales	Número de objetivos que alcanzan la meta /total de objetivos del Sistema de gestión de calidad * 100	Cuadro de mando integrado	Rectora	Annual	80%	67%	NO
Egresados Docentes Empleados Acudientes	4.3 Gestión del conocimiento y mejoramiento continuo	Revisar trimestralmente la gestión de SORA	Recurso Humano	MEJORAMIENTO CONTINUO	Oportunidad en la atención de SORA	Número de SORA atendidas a tiempo / no SORA recibidas x100	GES3-FR07 Reporte y Seguimiento de SORA	Lider de Mejora	Semestral	85%	73%	NO
Entes reguladores	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	Número de no conformidades cerradas/número de no conformidades establecidas * 100	GES3-FR02 Reporte y seguimiento de acciones correctivas	Lider de Mejora	Semestral	95%	50%	NO
Estudiantes Docentes Acudientes	2.1 Cumplimiento y confianza dentro del marco legal vigente	Iniciar el análisis de calificaciones aprobatorias obtenidas por los estudiantes en cada uno de los módulos y asignaturas cursadas	Humano Q10	PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS	Rendimiento académico tecnología	Resultados de los procesos de aprendizaje de los estudiantes que alcanzan las competencias en programas técnicos/ total de estudiantes de cada curso * 100	GAC2-FR013 Seguimiento a la planeación	Lider de gestion Académica	Reporte trimestral analisis semestral	90%	87%	NO
Consejo Academico Estudiantes Acudientes Ictes	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	PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS	Desempeño en pruebas externas	Puntaje de la IES / puntaje grupo de referencia * 100	Informe de resultados del ICPEs pruebas Saber T y T	Lider de gestión académica	anual	90%	85%	NO
Estudiantes Agencias de practica	4.2 Relacion de confianza con agencias de práctica, sector productivo y proveedores	Fortalecer las estrategias de divulgación de los convenios de beneficios y medir su utilización	Humano Financieros para incrementar las visitas a los centros de practica	PRÁCTICAS EMPRESARIALES	Desempeño de estudiantes en práctica	Número de estudiantes que obtuvieron una calificación igual o superior a 4,7 / Número total de estudiantes calificados * 100	Evaluación del proceso de práctica	Auxiliar de gestion academica	anual	80%	71%	NO
Estudiantes Egresados Empleados	2.1 Cumplimiento y confianza dentro del marco legal vigente	Realizar el seguimiento a la ejecución de convenios	Humano	BIENESTAR	Utilización de convenios	Número de personas que utilizaron los convenios / Número de personas encuestadas * 100	Encuesta de satisfacción anual institucional	Lider de Bienestar	anual	80%	12%	NO
Consejo Directivo Empleados	4.1 Colaboradores estables y competentes	Encaminar el plan de formación a las necesidades específicas del cargo Reforzar los mecanismos de seguimiento al entrenamiento de los empleados y colaboradores	Humano	TALENTO HUMANO	Porcentaje de evaluación de desempeño (antes Competencia)	Número de evaluaciones del personal docente con evaluación satisfactoria/Número de evaluaciones realizadas * 100	Evaluación de desempeño docentes - Consolidado	Lider Gestion Humana	semestral	95%	90%	NO
Asamblea Corporados Consejo Directivo	1.1. Sostenibilidad economica	Hacer seguimiento trimestral a la ejecución presupuestal, realizando los ajustes que correspondan	Recurso Humano	FINANCIERA	Sostenibilidad	Excedente	Balance	Contador	anual	Superar el estado de perdida (punto de equilibrio)	-110315193	NO
Consejo Academico Estudiantes Men	3.2 Pertinencia, investigación, e innovación en los programas	Fomentar la participación de los estudiantes en los semilleros internos y en la red colombiana de semilleros de investigación	Recurso Humano Recursos financieros para la participación en RedColci	GESTIÓN INVESTIGATIVA	Cumplimiento del plan estratégico de investigación	Número de actividades ejecutadas / número de actividades planeadas * 100	Plan estratégico y operativo de investigación	Rectora	Annual	90%	4200%	NO

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 2023	CUMPLIMIENTO

Todos los indicadores fueron medidos lo que representa un avance respecto del periodo anterior donde quedaron 2 indicadores sin medicion

Actualmente y despues de la depuración de proyectos el banco de proyectos se redujo de 77 a 50 proyectos activos. De estos 50 proyectos activos 28 estan en desarrollo, 9 estan atrasados y 13 no iniciados. Se consideran atrasados los proyectos que tienen una ejecución igual o inferior al 50. En el año de 75 estrategias planteadas se lograron ejecutar 49. lo que representa un 65% de ejecución.

PORTE 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 2023	CUMPLIMIENTO
Ministerio de Trabajo ARL Alta Direccion Colaboradores	4.6 Condiciones seguras desde la promoción, prevención de riesgos y peligros	Monitorear el nivel de implementación del SGSST	Humanos Financieros	SGSST	Cumplimiento de requisitos de estructura del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SG SST	$(N^{\circ} \text{ de requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y en la Resolución 0312 de 2019 que se cumplen} / N^{\circ} \text{ total de requisitos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y en la Resolución 0312 de 2019}) * 100$	Soportes documentales (físicos y digitales) de los requisitos. Plan de Trabajo Anual del SG SST Evaluación estándares mínimos	Gestora SGSST	Trimestral	90%	93%	SI
Ministerio de Trabajo ARL Alta Direccion Colaboradores Coppast	4.6 Condiciones seguras desde la promoción, prevención de riesgos y peligros	Monitorear el nivel de implementación del SGSST	Humanos Financieros	SGSST	Ejecución del Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	$(N^{\circ} \text{ de actividades del plan de trabajo anual ejecutadas} / N^{\circ} \text{ de actividades del plan de trabajo anual programadas en el periodo}) * 100$	Plan de Trabajo Anual SG SST. Archivo físico y digital del SG SST	Gestora SGSST	Mensual	Ejecutar el 90% de las actividades programadas	100%	SI
Ministerio de Trabajo ARL Alta Direccion Colaboradores Coppast	4.6 Condiciones seguras desde la promoción, prevención de riesgos y peligros	Monitorear el nivel de implementación del SGSST	Humanos Tecnologicos	SGSST	Cumplimiento en la notificación de incidentes y reporte de accidentes de trabajo - AT y enfermedades laborales - EL	$(N^{\circ} \text{ de incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se reportaron oportunamente al responsable de SST en el periodo} / N^{\circ} \text{ total de incidentes, accidentes y enfermedades laborales ocurridos en el periodo}) * 100$	Notificaciones de incidentes, reportes de accidentes de trabajo y reportes de diagnósticos de enfermedad laboral.	Gestora SGSST	Trimestral	100%	100%	SI
Ministerio de Trabajo ARL Alta Direccion Colaboradores Coppast	4.6 Condiciones seguras desde la promoción, prevención de riesgos y peligros	Monitorear el nivel de implementación del SGSST	Humanos Tecnologicos	SGSST	Cumplimiento en la Investigación de incidentes, accidentes de trabajo - AT y enfermedades laborales - EL	$(N^{\circ} \text{ de incidentes, accidentes y enfermedades laborales investigados oportunamente en el periodo} / N^{\circ} \text{ total de incidentes, accidentes y enfermedades laborales reportados en el periodo}) * 100$	Formato de Investigación de AT Reporte de accidentes plataforma ARL	Gestora SGSST	Trimestral	100%	100%	SI
Ministerio de Trabajo ARL Alta Direccion Coppast	4.6 Condiciones seguras desde la promoción, prevención de riesgos y peligros	Monitorear el nivel de implementación del SGSST	Humanos Tecnologicos	SGSST	Frecuencia de Accidentalidad	$FAT = (N^{\circ} \text{ de AT en el mes} / N^{\circ} \text{ de trabajadores en el mes}) * 100$	Reportes AT plataforma ARL	Gestora SGSST	Mensual	0	0,70	SI
Ministerio de Trabajo ARL Alta Direccion Coppast	4.6 Condiciones seguras desde la promoción, prevención de riesgos y peligros	Monitorear el nivel de implementación del SGSST	Humanos Tecnologicos	SGSST	Severidad de accidentalidad	$SAT = (N^{\circ} \text{ de días de incapacidad por accidente de trabajo en el mes} + N^{\circ} \text{ de días cargados en el mes} / N^{\circ} \text{ de trabajadores en el mes}) * 100$	Reportes de incapacidades por accidentes de trabajo - soportes documentales Talento Humano	Gestora SGSST	Mensual	0	0	SI
Ministerio de Trabajo ARL Alta Direccion Coppast	4.6 Condiciones seguras desde la promoción, prevención de riesgos y peligros	Monitorear el nivel de implementación del SGSST	Humanos Tecnologicos	SGSST	Proporción de accidentes de trabajo mortales en el año	$AT \text{ mortales} = (N^{\circ} \text{ de AT mortales que se presentaron en el año} / \text{Total de AT que se presentaron en el año}) * 100$	Reportes AT plataforma ARL Furat	Gestora SGSST	Mensual	0	0	SI
Ministerio de Trabajo ARL Alta Direccion Coppast	4.6 Condiciones seguras desde la promoción, prevención de riesgos y peligros	Monitorear el nivel de implementación del SGSST	Humanos Tecnologicos	SGSST	Prevalencia de la Enfermedad Laboral	$Prevalencia EL = (N^{\circ} \text{ de casos nuevos y antiguos de EL en el año} / \text{Promedio de trabajadores en el año}) * 100.000$	Furel Enfermedades Laborales Calificadas	Gestora SGSST	Anual	0	0	SI
Ministerio de Trabajo ARL Alta Direccion Coppast	4.6 Condiciones seguras desde la promoción, prevención de riesgos y peligros	Monitorear el nivel de implementación del SGSST	Humanos Tecnologicos	SGSST	Incidencia de la Enfermedad Laboral	$IEL = (N^{\circ} \text{ de casos nuevos de Enfermedad Laboral en el año} / \text{Promedio de trabajadores en el año}) * 100.000$	Enfermedades Laborales Calificadas	Gestora SGSST	Anual	0	0	SI
Ministerio de Trabajo ARL Alta Direccion Talento humano Coppast	4.6 Condiciones seguras desde la promoción, prevención de riesgos y peligros	Monitorear el nivel de implementación del SGSST	Humanos Tecnologicos	SGSST	Ausentismo por causa médica	$(N^{\circ} \text{ de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el periodo} / N^{\circ} \text{ total de días de trabajo en el periodo}) * 100$	Reporte de Talento Humano	Gestora SGSST	Mensual	25%	6	SI

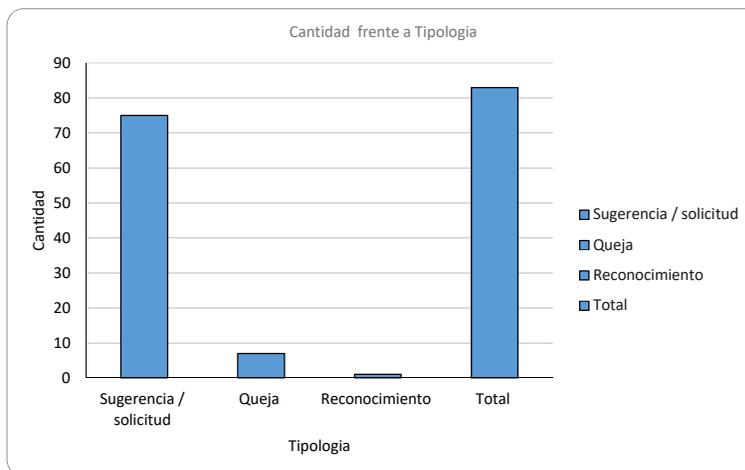
## Revisión por la dirección 2023- SQRA



### EFICACIA Y TENDENCIA DE ATENCIÓN A SQRA

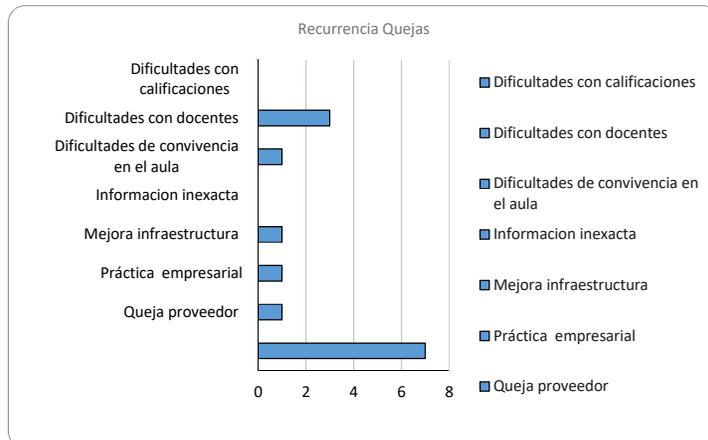
El sistema de atención de SQRA, ha tenido desde sus inicios una importante acogida entre los usuarios del servicio y la comunidad en general. Durante el año 2023, asumimos la gestión de 83 SQRA, con el siguiente comportamiento

Tipología	Cantidad
Sugerencia / solicitud	75
Queja	7
Reconocimiento	1
Total	83



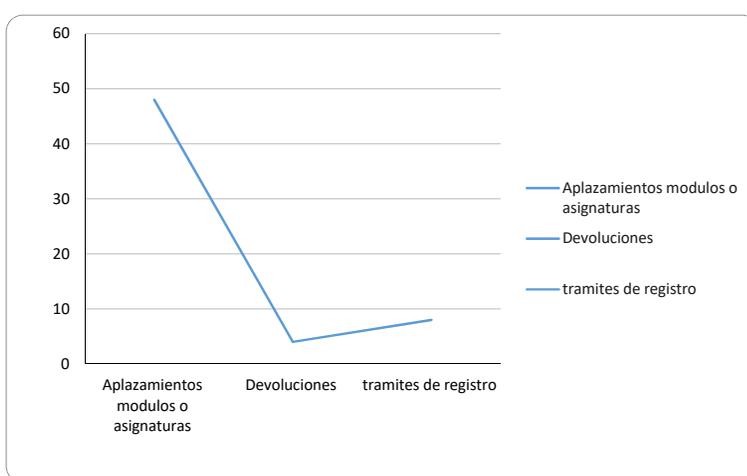
En cuanto al análisis de la recurrencia de las quejas es preciso informar que aquellas que tienen mayor recurrencia son las relacionadas con docentes y con requerimientos de mejora de infraestructura, como se aprecia en el siguiente gráfico

Recurrencia quejas		
<b>Quejas</b>	Dificultades con calificaciones	0
	Dificultades con docentes	3
	Dificultades de convivencia en el aula	1
	Información inexacta	0
	Mejora infraestructura	1
	Práctica empresarial	1
	Queja proveedor	1
<b>Total Queja</b>	<b>7</b>	



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

Recurrencia Solicitudes		
<b>solicitudes</b>	Aplazamientos modulos o asignaturas	48
	Devoluciones	4
	tramites de registro	8
<b>Total Solicitudes</b>	<b>60</b>	





## Revisión por la dirección 2023- Egresados

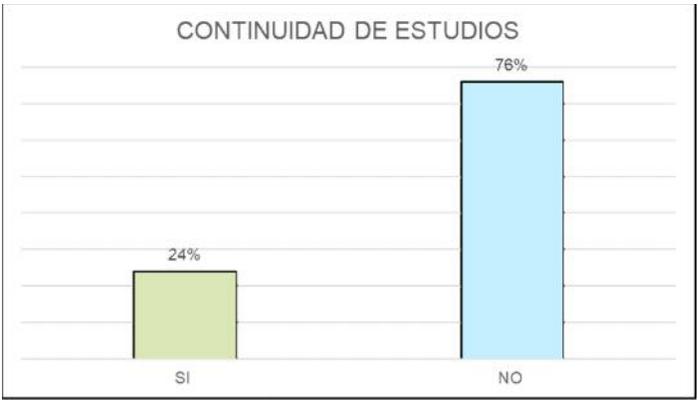


### EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PERFIL ESPERADO DEL EGRESADO

Como fuente de información en este caso tenemos la encuesta de egresados.

Nombre del Programa	Porcentaje	Cantidad
Técnica laboral en electricidad y electrónica automotriz	7%	22
Técnica laboral en mecánica automotriz	20%	65
mecánica de motocicletas	27%	85
Técnica laboral en automotores diesel	14%	45
Técnica laboral de motos de alto cilindraje	6%	19
Tecnología en mecánica automotriz	27%	86
<b>Total</b>		<b>322</b>

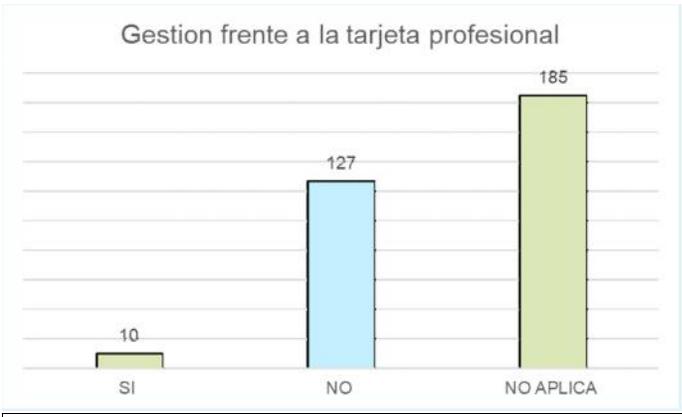
Aspectos a intervenir: Son aquellos que se evidencian como debilidad: entre ellos tenemos: Continuidad de estudios y reconocimiento de la competencia laboral a través del SENA, gestión de la tarjeta profesional de los egresados de la



Acción: Buscar mecanismos para propiciar la continuidad de estudios en los egresados dentro o fuera de la IES

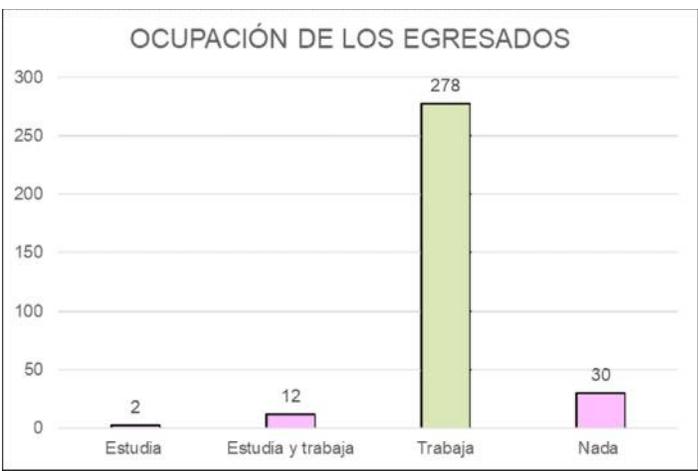


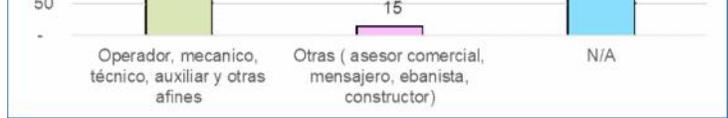
Acción: Buscar mecanismos para propiciar el reconocimiento de competencias ante el SENA con posterioridad al egreso



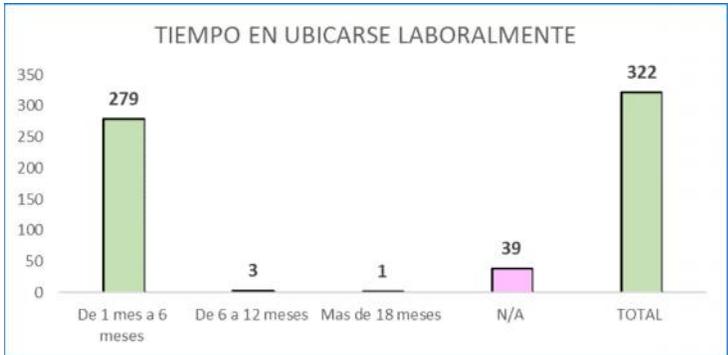
Acción: Buscar mecanismos para propiciar la gestión de la tarjeta profesional dentro de los 6 primeros meses al egreso

Ocupación laboral actual: Del total de egresados encuestados 278 trabajan y 110 de ellos lo hacen en el sector privado y 257 de ellos devengan entre 1 a 3 SMLMV y si se contrasta con el último cargo desempeñado se observara que 243 personas desempeñan cargos afines al perfil de egreso, lo que constituye evidencia de la pertinencia de la formación ofertada.





En cuanto al tiempo de ocupación despues del egreso, se mantiene como dato mayoritario entre 1 y 6 meses lo situación que reafirma que los egresados de los programas estan siendo incorporados rapidamente al mercado laboral



## Revisión por la dirección 2023- Riesgos



Para el año 2023 se detectaron, evaluaron y trataron 30 riesgos, tal y como se muestra a continuación

Consolidado Riesgos 2023			
Cantidad de Riesgos	Altos	Medios	Bajos
41	12	24	5
100%	29,27	58,54	12,20

Consolidado Riesgos 2023			
Cantidad de Riesgos	Riesgos que disminuyeron	Cantidad de controles no eficaces	Riesgos que permanecen iguales
41	12	8	21
100%	29,27	19,51	51,22

### Conclusiones de la evaluación de riesgos

Los riesgos que se materializaron fueron Perdidas financieras, falta de reporte oportuno a los sistemas de información, ausencia de acompañamiento al proceso de practica del estudiante, sitios de practica que no cumplen requisitos o no responden a las expectativas de los estudiantes, estudiantes con dificultades para la inserción en la practica empresarial, insuficiencia de estudiantes para suplir las vacantes de practica e ineficacia del sistema de gestión de la calidad. El analisis pormenorizado se podra visualizar en el GES2-FR22 Matriz de riesgos

## Revisión por la dirección 2023 -Oportunidades de mejora



PILAR	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RECOMENDACIONES DE MEJORA	RECURSOS	SEGUIMIENTO
1.1 Sostenibilidad económica	1. Generar un desarrollo sostenible que mantenga la consolidación, el crecimiento, el liderazgo y rentabilidad esperada.	Generar un diagnostico financiero que permita identificar el numero minimo de estudiantes por curso a fin de garantizar la sostenibilidad de la IES	Humanos	Plan de mejora 2024
1.2 Crecimiento	1. Generar un desarrollo sostenible que mantenga la consolidación, el crecimiento, el liderazgo y rentabilidad esperada.	<p>Retornar a los mecanismos de publicidad tradicional esperando llegar a publicos de interes diferentes a los actualmente cautivos</p> <p>Generar un indicador de recompra de los servicios ofertados por ATEC en el proceso comercial para medir que tanto nuestros estudiantes y egresados toman otros cursos de formacion complementaria o academica con la IE</p> <p>Generar ingresos via cursos de extensión para habilitar para la Institución educativa otras fuentes de ingreso</p>	Humanos Financieros	Cuadro integrado de mando
1.3 Eficiencia y Consolidación	1. Generar un desarrollo sostenible que mantenga la consolidación, el crecimiento, el liderazgo y rentabilidad esperada.	<p>Realizar un analisis de gastos que permita identificar la manera de optimizar el recurso financiero disponible para atender de forma adecuada las necesidades de la institución educativa</p> <p>Replantear el horizonte institucional de cara a los retos que enfrenta la institucion educativa</p> <p>Fomular un plan de desarrollo acorde a las necesidades de la institución educativa y a las perspectivas de crecimiento</p>	Humanos	Plan de desarrollo
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	Dar continuidad a la gestión de la matriz legal, el cuadro de control de licencias de funcionamiento y cuadro de control de vencimiento de normas ETDH buscando minimizar los riesgos derivados del incumplimiento	Humanos	GES2-FR08_matriz_de_requisitos_legales GES2-FR39_Control_legal GAC1-DA_Normas_ETDH
2.2 Inserción laboral e Impacto social de los egresados	2. Mantener el cumplimiento, la confianza y la satisfacción de nuestros estudiantes, favoreciendo la inserción laboral y el impacto social de nuestros egresados	Implementar herramientas de diagnostico internas o usar fuentes de informacion externa que nos permita medir insercion laboral del estudiante de acuerdo al perfil de egreso de cada programa	Humanos	Encuesta de egresados
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 propone desde el Consejo Directivo revisar la duración total de los programas académicos para ajustarlo a las expectativas de los estudiantes y a las necesidades del mercado sin afectar la calidad academica el diseño y desarrollo de programa	Humanos	PEP
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.	Se ha continuado con los procesos de investigacion formativa dentro del programa de tecnologia a traves de la asignatura de proyeccion comunitaria y la investigacion a nivel de la IES a traves del SII.	Humanos Financieros	GAC2-FR08 Asesoría tecnica proyección comunitaria Resultados macroproyecto Evaluaciones de proyectos de semilleros REDCOLSI
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.	Se ha desestimado este pilar debido a que la comunidad educativa tiene preferencia por la formacion presencial	No aplica	No aplica
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	<p>Realizar la medicion del riesgo sicosocial para el año 2024</p> <p>Fortalecer la formacion para el cargo garantizando el entrenamiento constante en las modificaciones a los procesos existentes o la introduccion de nuevos procesos</p> <p>Garantizar la sucesión y conservacion del conocimiento en la organización a traves de la puesta en marcha del mapa de conocimiento y plan de pares</p>	Humanos	GAD1-FR04 Plan de formación, entrenamiento y bienestar GAD1-FR05 Asistencia a Formación u otras acciones GAD1-FR31 Mapa de conocimiento-plan de pares
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	Realizar el analisis de la informacion entregada por los docentes sobre el estado de los recursos existentes en los escenarios del aprendizaje, posteriormente realizar la priorización del gasto de acuerdo a las necesidades de cada programa y construir un plan de compras	Humanos Financieros	Inventario docentes por escenario
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	<p>Garantizar la sucesión y conservacion del conocimiento en la organización a traves de la puesta en marcha del mapa de conocimiento y plan de pares</p> <p>Retomar las acciones formativas para el seguimiento y cierre de los servicios no conformes y las acciones correctivas</p>	Humanos	GAD1-FR04 Plan de formación, entrenamiento y bienestar GAD1-FR05 Asistencia a Formación u otras acciones GAD1-FR31 Mapa de conocimiento-plan de pares

4.4 Relación de confianza con agencias de practica, 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	Ampliar el espectro de la encuesta incluyendo una o varias preguntas que permitan identificar necesidades y expectativas de los centros de practica  Fortalecer los mecanismos de la retroalimentación del proveedor del servicio cuando se presenta alguna dificultad en el servicio contratado o producto adquirido	Humanos	GAD2-DA Retroalimentación a proveedores
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	Generar la ruta para la atención de dificultades de convivencia en la IES  Capacitar a los coordinadores en el proceso de seguimiento y cierre de los casos de dificultades con la convivencia escolar	Humanos	Documento que contenga la ruta de atención  GAC2-FR18 Intervención con estudiantes
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	Mantener la calificación del 100% en los estándares mínimos  Procurar permear la comunidad educativa con la cultura de la prevención de riesgos y peligros a través del fortalecimiento del uso de los EPP y la observancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo	Humanos  Financieros	Reporte de estándares mínimos al fondo de riesgos laborales

## Revisión por la dirección 2023-Recursos

### ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS

Clase de recurso	Observación
Financieros	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
	En el año 2023 se registraron nuevamente perdidas financieras se hace necesario evaluar la rentabilidad de los programas individualmente considerados
	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
	Los gastos mas representativos son el recurso humano docente, administrativo y directivo sin embargo no se evidencia exceso en la planta de cargos.
Humanos	La Coporación cuenta con el talento humano indispensable para su funcionamiento y para el cumplimiento de las actividades requeridas para el funcionamiento de cada uno de los sistemas de l gestion de la calidad
	El recurso humano se considera adecuado y competente para el logro de los objetivos institucionales. Se ha avanzado de manera significativa en la apropiacion de cada uno de los colaboradores de las actividades que le competen y el diligenciamiento en tiempo de los registros requeridos.
	La institucion educativa cuenta con consultorias especializadas para la implementación y mantenimiento del SGC, se viene trabajando por la integración de los sistemas
	Se inicio el proceso de construccion del mapa de conocimiento y gestion de pares como mecanismo para la conservacion del conocimiento al interior de la IES. Se ha mantenido la estrategia de formacion para el cargo como un mecanismo para asegurar que el personal tenga las competencias requeridas para el desarrollo de las funciones a su cargo, se ha continuado con el seguimiento a la evaluacion de la eficacia.
	Se han actualizado los instrumentos para el desarrollo de la evaluacion docente con la finalidad de garantizar la correspondencia del instrumento con los aspectos a evaluar previstos en la guia GAD1-GU03 Selección, contratación, inducción y evaluación de personal docente.
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 especificas de los programas y de los requisitos en materia de infraestructura. Se actualizo el formato GAC2-DA Registro_fotografico 2024. Incluyendo los escenarios que contemplan uso de EPP y los escenarios en los que se permite ingreso de morrales de estudiantes
Conocimiento	Se inicio el proceso de construccion del mapa de conocimiento y gestion de pares como mecanismo para la conservacion del conocimiento al interior de la IES.  Se ha mantenido la estrategia de formacion para el cargo como un mecanismo para asegurar que el personal tenga la competenci requerida para el desarrollo del cargo.
Comunicaciones	Se revisaron la totalidad de los procedimientos a fin de garantizar su actualización con miras a facilitar la identificacion de las decisiones que deben comunicarse y el canal peritnente par ello, queda ocmo tarea actualizar de cara a los nuevos prodecimientos la matriz de comunicaciones.  Se actualizo la pagina web especialmente en lo relacionado con los componentes de investigacion, bienestar y las noticias

### ADECUACIÓN DE LOS RECURSOS SGSST

Clase de recurso	Observación
	Gastos de recurso humano: Estan representados en el honorarios del responsable y el salario del gestor de seguridad y salud en el trabajo.

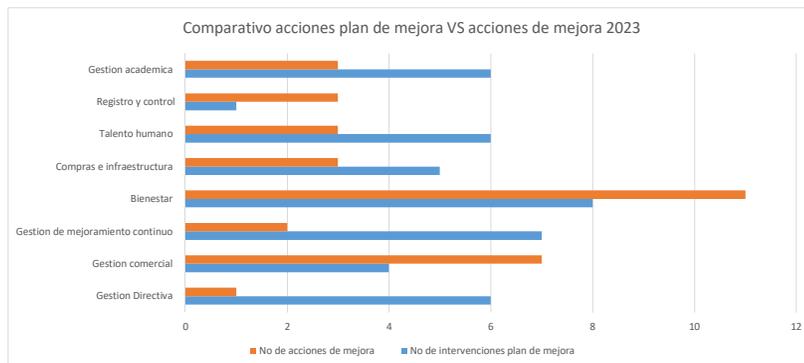
Financieros	Exámenes médicos: Se ha garantizado la suficiencia de recursos para los exámenes de ingreso, egresado y de retiro
	Se ha garantizado el suministro de elementos de protección personal
	Se ha garantizado la dotación (extintores, camillas, señalización, implementos para botiquines, fumigaciones, canecas para la adecuada disposición de residuos. etc)
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 administración del SGSST
	En cuanto al gestor de seguridad y salud en el trabajo, que es la persona que realiza la ejecución de las actividades propias del SGSST, es preciso indicar que cumple con el perfil normativo establecido en la resolución 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 actualización de 20 horas. Se indica también que dos miembros de la organización realizaron el curso de auditores de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Físicos	Se cuenta con la dotación requerida para la correcta y adecuada ejecución del plan de emergencia y la organización ha garantizado su actualización y reemplazo en tiempo.
	Se ha implementado en los escenarios de aprendizaje la señalización visible donde se anuncia el requerimiento de uso de EPP para su uso.
	Se continúa avanzando en la construcción de fichas técnicas de los módulos dispuestos en los escenarios del aprendizaje como mecanismo para la prevención de riesgos y peligros.
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.
Comunicaciones	Se ha garantizado la comunicación y difusión de los componentes reglamentarios del SGSST haciendo uso de los canales institucionales de comunicación disponibles.



## Revisión por la dirección 2023- 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 auditorías internas y externas el registro detallado podrá consultarlo en GES2-FR36\_ Plan anual de mejoramiento institucional. Se han documentado 46 intervenciones que se articulan con los proyectos del plan de desarrollo y con las oportunidades de mejora de cada proceso lo que evita la duplicidad de la información

Proceso	No de intervenciones plan de mejora	No de acciones de mejora
Gestion Directiva	6	1
Gestion comercial	4	7
Gestion de mejoramiento continuo	7	2
Bienestar	8	11
Compras e infraestructura	5	3
Talento humano	6	3
Registro y control	1	3
Gestion academica	6	3



## CONCLUSIONES DE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN SGC

<b>ADECUACIÓN</b>	Se realizó la revisión y actualización de todos los procesos para garantizar que responda de manera adecuada a las necesidades de la institución educativa. La Alta Dirección confía en el SGC y en los insumos que proporciona como instrumento para la mejora continua lo que se evidencia en los buenos resultados obtenidos en los procesos de evaluación de la satisfacción y autoevaluación Institucional.
<b>CONVENIENCIA</b>	El sistema de gestión de calidad 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 evitando reprocesos. Se espera una mayor integración de ambos sistemas SGC y SG SST.
<b>EFICACIA</b>	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 el seguimiento y cierre de los servicios no conformes y las acciones correctivas, se resalta que se ha aumentado de manera significativa la identificación lo que evidencia una mayor toma de conciencia de los líderes de proceso en el desarrollo de las actividades a su cargo. El Sistema de gestión de la calidad se ha incorporado como parte de la vida cotidiana de la IES, mejorando la gestión institucional.
<b>ALINEACIÓN ESTRATEGICA</b>	El sistema de gestión viene aportando al horizonte institucional, como consecuencia de la revisión por la dirección de evidencia la necesidad de replantear el horizonte institucional a fin de asegurar su correspondencia con la realidad de la IES y la madurez del SGC.

## CONCLUSIONES DE LA REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN SGSST

<b>ADECUACIÓN</b>	El sistema de gestión de seguridad y salud para el trabajo es adecuado, hemos logrado alcanzar el cumplimiento de 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.  El reporte a fondo de riesgos laborales alcanza por segundo año consecutivo un puntaje del 100%, resultado que concuerda con los demás resultados obtenidos en los indicadores del sistema y la reducción de la accidentalidad.
<b>CONVENIENCIA</b>	El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, viene dando respuestas a las necesidades de la organización se 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.
<b>EFICACIA</b>	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; 10 se encuentran de conformidad con los parámetros en excelente, considerándose un avance respecto del año anterior que quedaron 3 indicadores en nivel aceptable.
<b>ALINEACIÓN ESTRATEGICA</b>	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 1 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.  Los accidentes se redujeron pasando de 8 eventos en el año 2022 a 1 evento en el año 2023.