



MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL
UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR
CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO No. 005

FECHA: 12 MAR. 2009

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA EL PLAN INDICATIVO DECENAL DE DESARROLLO
2007 - 2016 DE LA UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR"**

El Consejo Superior Universitario en uso de sus facultades legales y estatutarias y en especial las conferidas por el literal g), del Artículo 20 del Acuerdo 001 de 1994, "Estatuto General, y

CONSIDERANDO

Que la Ley 30 de 1992, en su artículo 83 el cual reza: "Las Universidades Estatales u Oficiales deberán elaborar planes periódicos de desarrollo institucional, considerando las estrategias de planeación Regional y Nacional.

Que mediante el Acuerdo del Consejo Superior Universitario número 052 del 16 de septiembre de 2005, se estableció y reglamentó el sistema de planeación de la Universidad Popular del Cesar.

Que mediante el Acuerdo 025 del 14 de noviembre de 2006 se aprobó el Plan Indicativo Decenal de Desarrollo 2007 – 2016 de la Universidad Popular del Cesar.

Que se hace necesario actualizar el Plan Indicativo Decenal de Desarrollo 2007 – 2016 de la Universidad Popular del Cesar.

Que por lo antes expuesto, el Consejo Superior en la sesión del 12 de marzo de 2009,

ACUERDA


ARTÍCULO PRIMERO: Ajustar el Plan Indicativo Decenal de Desarrollo 2007 – 2016 de la Universidad Popular del Cesar, acorde a las consideraciones tenidas en cuenta en el documento "ajuste al Plan Indicativo Decenal de Desarrollo 2007 – 2016 de la Universidad Popular del Cesar" el cual forma parte del presente Acuerdo.

ARTICULO SEGUNDO: Delegar en la Oficina de Planeación y Desarrollo Universitario la facultad de implementar y adoptar el respectivo ajuste y los mecanismos de seguimiento y evaluación.

ARTICULO TERCERO: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su aprobación.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Valledupar, Cesar a los, 12 MAR. 2009


ELBERTO PUMAREJO COTES
Presidente (a)


IVÁN MORÓN CUELLO
Secretario

UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR



PLANES Y PROGRAMAS

Valledupar marzo de 2009

PLANES Y PROGRAMAS

Elemento de control, a través del cual se establecen los objetivos institucionales necesarios para direccionar la gestión de la Entidad. Constituye el resultado de los procesos de planeación estratégica.

Generan el primer instrumento de control al cumplimiento de los objetivos de la Organización.

Es importante, también, al momento de configurar la programación y planeación de la entidad, tomar en cuenta el Presupuesto Público, expresión financiera de los planes y programas, garantizando que exista una total coherencia e integración entre ellos.

Así mismo, previo a la definición de los planes y programas, es importante consultar a la ciudadanía y a las partes interesadas sobre los requerimientos, expectativas, necesidades y prioridades, mediante mecanismos de consulta directa como audiencias públicas, jornadas de consulta a través de foros, sesiones de priorización de proyectos, entre otros.

Los planes y programas constituyen un curso de acción, preparado de manera anticipada con propósito consciente, estableciendo una secuencia ordenada de acciones para lograr los objetivos globales de la entidad, teniendo en cuenta los recursos y capacidades son un marco de referencia para la coordinación y ejecución de las actuaciones institucionales.

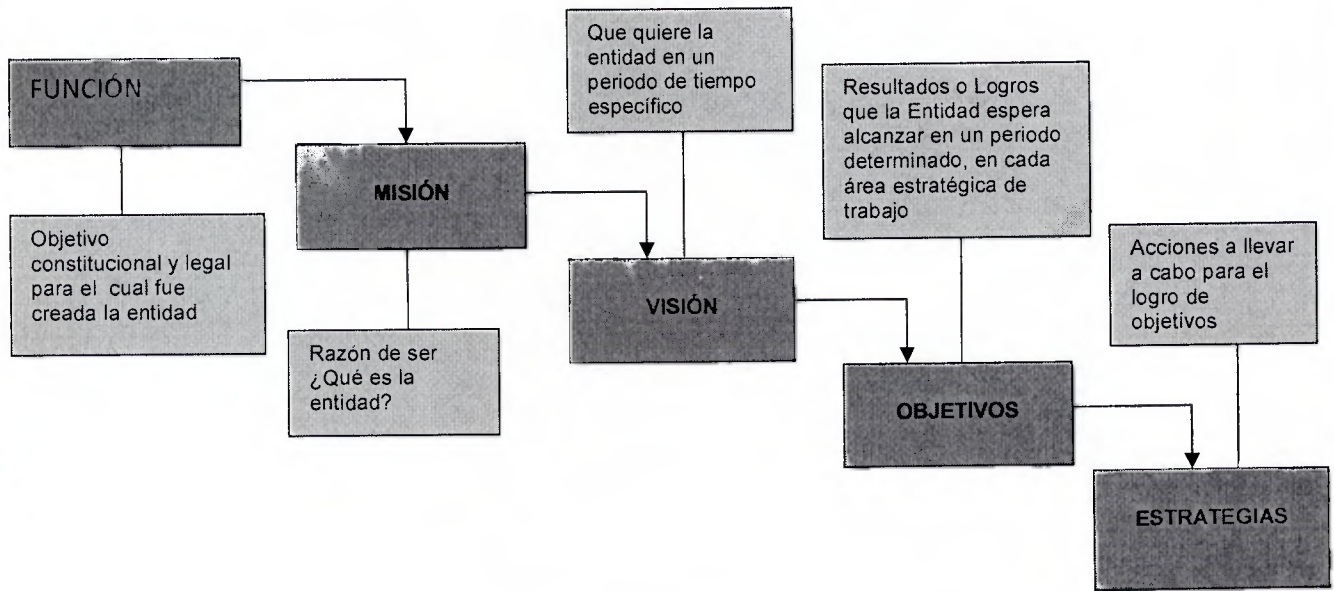
Los Objetivo de los Planes y Programas son:

- ✚ Este elemento permite modelar la proyección de la Entidad pública a corto, mediano y largo plazo.
- ✚ Impulsar y guiar sus actividades hacia las metas y los resultados previstos.
- ✚ Asegura los recursos necesarios para el logro de los fines de la entidad.
- ✚ Los planes y programas materializan las estrategias de la organización establecidas para dar cumplimiento a su misión, visión y objetivos institucionales esperados en un período de tiempo determinado,

DESPLIEGUE DE LA PLANEACIÓN

ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

NIVEL ESTRATEGICO



NIVEL OPERATIVO

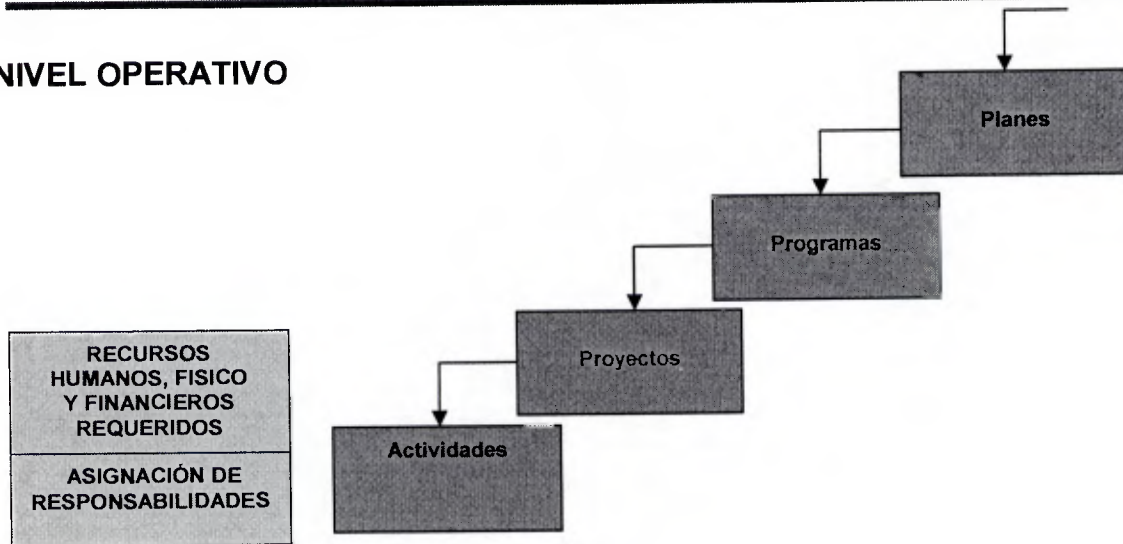


Grafico 1: Jerarquía y secuencias de la Planeación

NIVEL ESTRATÉGICO:

- ↓ Definido por la alta dirección.
- ↓ Visión Institucional con horizonte de tiempo, planes y proyectos e indicadores estratégicos.
- ↓ Se basa en el marco estratégico de la Entidad (políticas de gobierno, desarrollo sectorial, oportunidades internacionales, etc.)

NIVEL OPERATIVO:

- ↓ Construcción colectiva de los funcionarios del proceso.
- ↓ Traduce o convierte la planeación estratégica en planes, programas y proyectos, los cuales incluyen indicadores operativos que permiten monitorear los resultados obtenidos.
- ↓ Permite la distribución adecuada y oportuna de recursos humanos, financieros y físicos.

LA VISIÓN

- ↓ Se define como el estado futuro deseado hacia donde se dirige el plan estratégico. La visión tiene que ser suficientemente clara y poderosa para que despierte y sostenga las acciones necesarias para conseguir que la visión se haga realidad. Las visiones son sobre ideales, estándares, y estados deseados futuros.
- ↓ La visión provee a los actores involucrados en el plan una visión compartida, un claro sentido de dirección, una movilización de energía, y un sentido de estar involucrado en algo importante. La construcción de la visión es un acto creativo y necesita ser comunicado.

CARACTERÍSTICAS DE LA VISIÓN EFECTIVA

VISION EFECTIVA: Idealismo, Imagen, Orientación Futura, Unicidad

LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS.

- ✚ Los objetivos son los resultados de las estrategias y actividades planificadas.
- ✚ Ellos establecen qué y cuándo será realizado, debe ser cuantificado en lo posible.
- ✚ Los objetivos estratégicos son específicos.

CARACTERÍSTICAS DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- ✚ Los objetivos deben ser **explícitos y medibles** tanto como sea posible. Si los objetivos son claramente establecidos y comunicados entonces proveen un sentido de dirección. Estos objetivos proveen un marco para evaluar el plan y qué podría ser necesario hacer para mejorar el desempeño.
- ✚ Los objetivos **deben reflejar las prioridades** para que los tomadores de decisiones asignen los recursos. Cuando se formula de esta manera, ellos proveen una base para el control y evaluación del desempeño.
- ✚ Los objetivos deben ser **alcanzables**, por lo tanto factibles de ser logrados

ESTRATEGIAS

El desarrollo de las estrategias se realiza con un pensamiento estratégico, es decir mediante un proceso de síntesis que integra la evaluación de necesidades, las prioridades, los factores, las intervenciones y las metas.

Estrategia es un plan amplio, unificado e integrado que relaciona las ventajas estratégicas de una Entidad con los desafíos del ambiente y se le diseña para alcanzar los objetivos de la organización a largo plazo.

Es la respuesta de la organización a su entorno en el transcurso del tiempo, además es el resultado final de la planificación estratégica.

Asimismo, para que una estrategia sea útil debe ser consistente con los objetivos organizacionales.

¿CÓMO FORMULAR UNA ESTRATEGIA?

Se formula la estrategia respondiendo cuatro preguntas básicas:

1. ¿Cuáles son el propósito y los objetivos de la organización?
2. ¿A dónde se dirige actualmente la organización?
3. ¿En que tipo de ambiente está la organización?
4. ¿Qué puede hacerse para alcanzar en una forma mejor los objetivos organizacionales en el futuro?

PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL ELEMENTO PLANES Y PROGRAMAS

1. Realizar un Diagnóstico sobre el estado del elemento de control
2. Realizar un análisis estratégico de la entidad:
 - ↓ Un Análisis Externo
 - ↓ Un Análisis Interno
 - ↓ Construir la matriz de variables (Matriz D.O.F.A u otro instrumento).

3. Definición :

- ↓ La Misión
- ↓ La Visión
- ↓ Mapa Estratégico de la Planeación

4. Formular los Planes y Programas

5. Consignar la información en los formatos correspondientes

IMPLEMENTACIÓN DEL ELEMENTO PLANES Y PROGRAMAS

1. DIAGNOSTICO SITUACIÓN PLANES Y PROGRAMAS

Descripción

Realizar un Diagnostico sobre el estado del Elemento Planes y Programas a partir de una Encuesta de Opinión, que consulte la percepción de los servidores sobre la existencia y aplicación de los Planes y Programas, que unidos a los resultados de los procesos de participación ciudadana, permiten establecer las necesidades de diseño, ajuste o implementación del Elemento de Control.

Los Planes y Programas contienen los objetivos que la entidad espera alcanzar en un periodo de tiempo determinado, indicando los recursos necesarios para su logro y asignando las responsabilidades para su cumplimiento.

El diagnostico de los Planes y Programas en la entidad, tiene el objetivo de establecer la existencia efectiva y el nivel de conocimiento que de ellos tienen los servidores públicos, como requisito a establecer su nivel de cumplimiento y la coherencia de los mismos con las funciones de la entidad, su misión y la visión que se espera alcanzar.

Requerimientos

- ✚ Función constitucional y legal de la entidad
- ✚ Normas que regulan la entidad
- ✚ Planes y programas vigentes en la entidad

Operación

Establecer los parámetros de diseño e implementación del Elemento de Control, teniendo en cuenta la metodología establecida, ajustada a los requerimientos específicos de la entidad, de acuerdo con su función constitucional y legal y sus objetivos definiendo la cobertura de la encuesta y el cubrimiento a todas las aéreas organizacionales, con las indicaciones adicionales que se requieran de acuerdo con las características propias de la entidad.

2. ANÁLISIS ESTRATÉGICO INTERNO Y EXTERNO

Descripción

Realizar un análisis estratégico de la entidad que comprenda:

- ✚ Un Análisis Externo, tendiente a identificar las principales oportunidades y amenazas y definir las estrategias necesarias para aprovechar las unas y minimizar las otras.
- ✚ Un Análisis Interno, tendiente a identificar las fortalezas y debilidades que puedan potenciar o afectar la capacidad de la entidad para atender sus funciones y alcanzar sus objetivos.
- ✚ Construir la matriz de variables internas y externas (Matriz D.O.F.A) la cual incluye las principales oportunidades y amenazas, así como las fortalezas y debilidades a las que esta expuesta la entidad en su operación diaria.

Las entidades públicas, deben definir su misión a partir del mandato constitucional y legal y formular la visión de la entidad como base para la formulación de los planes y programas.

Los planes y Programas se ven afectado por el entorno externo cuyos factores no son del control de la entidad como son los económicos, políticos, sociales, tecnológicos y competitivos y su ocurrencia se convierte en oportunidades o amenazas para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Igualmente a nivel interno la capacidad de la entidad en su direccionamiento, en la aplicación de nuevas tecnologías, su competitividad, su estructura financieras y disponibilidad del recurso humano se constituyen en fortalezas o debilidades.

A partir del análisis estratégico se constituye la matriz DOFA que permite establecer las estrategias de aprovechamiento de fortalezas y debilidades y disminución de amenazas y debilidades que se toman como base para la formación de los planes y programas.

Requerimientos

- ✚ Función constitucional y legal de la entidad
- ✚ Leyes reglamentarias
- ✚ Planes y programas de la entidad
- ✚ Normatividad vigente que regula la entidad
- ✚ Estudios previos desarrollados por la entidad

Operación

Establecer los parámetros particulares que apliquen a la entidad de acuerdo con su origen constitucional o legal que se integran a los factores considerados para el análisis estratégico interno y externo.

2.1 Análisis Estratégicos Externo e Interno

- ↓ Examinar los aspectos considerados en el Formato Análisis Estratégico Externo y el Formato Análisis Estratégico Interno. Adicionar aquellos sugeridos por el Comité de Coordinación de Control Interno y los que se consideren necesarios de acuerdo con las características específicas en la Entidad, continuando con la numeración consecutiva.

- ↓ Analizar grupalmente los factores del Formato Análisis Estratégico Externo y registrar en la columna (1) Oportunidades o en la columna (2) Amenazas de acuerdo con las conclusiones del grupo.

- ↓ Analizar grupalmente las capacidades internas de la entidad Formato Análisis Estratégico Externo y registrar en la columna (1) las Fortalezas o en la columna (2) Debilidades de acuerdo con las conclusiones del grupo.

SISTEMA DE CONTROL INTERNO
SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

Componente: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Elemento: PLANES Y PROGRAMAS

Formato: Análisis Estratégico Externo

Oportunidad/Amenaza	Oportunidades	Amenazas
Factores		
1. Económicos		
• Inflación		A ₁
• Devaluación		A ₂
• Incrementos Salariales de aplicación general	O ₁	
• Impuestos y Gravámenes		A ₃
• Políticas de Precios	O ₂	
• Políticas de transferencias de recursos (Aumento).	O ₃	
• Estabilidad cambiaria	O ₄	
• Estabilidad política monetaria	O ₅	
• Tendencias inflacionarias		A ₄
• Crecimiento Económico	O ₆	
2. Políticos		
• Estabilidad política	O ₇	
• Credibilidad en las instituciones del Estado	O ₈	
• Normas que afectan los objetivos de la entidad		A ₅
• Cambios en la política general que afectan la entidad		A ₆
• Modificaciones legales a las fuentes de ingresos de la entidad		A ₇
• Modificaciones legales a la estructura de gastos de la entidad		A ₈
• Decisiones sobre el ingreso y retiro de servidores públicos	O ₉	
3. Sociales		
• Porcentaje de población que presenta necesidades básicas insatisfechas		A ₉
• Diversidades étnicas o culturales	O ₁₀	
• Situaciones de orden público		A ₁₀

**SISTEMA DE CONTROL INTERNO
SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO**

Componente: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Elemento: PLANES Y PROGRAMAS

Formato: Análisis Estratégico Externo

Oportunidad/Amenaza	Oportunidades	Amenazas
Factores		
3. Sociales		
3.4 Situaciones de desplazamiento social		A ₁₁
3.5 Nivel de Empleo	O ₁₁	
3.6 Nivel de delincuencia		A ₁₂
4. Tecnológicos		
4.1 Automatización de procesos	O ₁₂	
4.2 Resistencia a cambios tecnológicos		A ₁₃
4.3 Capacidad y compromiso para acceder a nuevas tecnologías	O ₁₃	
4.4 Eficientes sistemas de comunicación	O ₁₄	
5. Competitivos		
5.1 Regulación específicas que afectan la entidad		A ₁₄
5.2 Alianza estratégicas para ejecutar Programas y Proyectos	O ₁₅	
5.3 Formación y competencia de los servicios públicos	O ₁₆	
5.4 Apoyo de la Cooperación Internacional	O ₁₇	
6. Geográficos		
6.1 Facilidad de acceso y transporte que rodea el entorno de la entidad	O ₁₈	
6.2 Nivel de desarrollo económico y social de las regiones que rodean la entidad	O ₁₉	

Elaborado por: _____	Fecha: _____
Revisado por: _____	Fecha: _____
Aprobado por: _____	Fecha: _____



**SISTEMA DE CONTROL INTERNO
SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO**

Componente: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Elemento: PLANES Y PROGRAMAS

Formato: Análisis Estratégico Interno

Fortaleza/Debilidad	Fortalezas	Debilidades
Grupo-Capacidades		
1. Capacidad Directiva		
1.1 Imagen que proyecta en Nivel Directivo de la Entidad		D ₁
1.2 Capacidad de Definición de Planes Estratégicos y Operativos	F ₁	
1.3 Orientación de la entidad al cumplimiento de sus funciones y objetivos	F ₂	
1.4 Adecuada Estructura Organizacional para la toma de decisiones	F ₃	
1.5 Comunicación y Control Directivo de la Operación de la Entidad		D ₂
1.6 Apropiación y aplicabilidad del Sistema de Control Interno		D ₃
2. Capacidad Tecnológica		
2.1 Habilidad técnica de la entidad para ejecutar los procesos que le competen		D ₄
2.2 Capacidad de Innovación		D ₅
2.3 Nivel de tecnología utilizada en los procesos de la Entidad		D ₆
2.4 Nivel de integración de sus sistemas computarizados		D ₇
2.5 Controles existentes sobre la Tecnología aplicada	F ₄	
3. Capacidad del Talento Humano		
3.1 Nivel de Competencia del Talento Humano en la entidad		D ₈
3.2 Nivel de pertenencia de los servidores públicos con la entidad		D ₉
3.3 Suficiencia del Recurso Humano para atender las cargas laborales	F ₅	

**SISTEMA DE CONTROL INTERNO
SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO**

Componente: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Elemento: PLANES Y PROGRAMAS

Formato: Análisis Estratégico Externo

Fortaleza/Debilidad	• Fortalezas	Debilidades
Grupo-Capacidades		
4. Capacidad Competitiva		
4.1 Impacto de los bienes y servicios entregados por la entidad a sus grupos de interés		D ₁₀
4.2 Cobertura y eficiencia de los servicios que presta o bienes que suministra la entidad		D ₁₁
4.3 Conocimiento oportuno y capacidad de atención a las quejas y reclamos de sus grupos de interés.		D ₁₂
4.4 Existe procesos que permitan conocer las quejas y reclamos de los grupos de interés.		D ₁₃
4.5 Alianzas estratégicas con otras entidades.	F ₆	
5. Capacidad Financiera		
5.1 Déficit/Superávit acumulado o proyectado	F ₇	
5.2 Estructura de Ingresos		D ₁₄
5.3 Estructura de Gastos		D ₁₅
5.4 Efecto (fiscal-económico-financiero) de las políticas de ingresos		D ₁₆
5.5 Efecto (fiscal-económico-financiero) de las políticas de egresos		D ₁₇
5.6 Estructura y sostenibilidad de la Deuda		D ₁₈

Elaborado por: _____	Fecha: _____
Revisado por: _____	Fecha: _____
Aprobado por: _____	Fecha: _____



2.2 Elaboración Matriz D.O.F.A.

Elaborar la Matriz D.O.F.A. de la entidad, diligenciando el Formato Matriz DOFA, de acuerdo con las siguientes instrucciones:

- ✚ Registrar en la Casilla (1) Fortalezas y casilla (2) Debilidades, los resultados correspondientes tomando el formato Análisis Estratégico Externo.
- ✚ Registrar en la Casilla (3) Oportunidades y casilla (2) Amenazas, los resultados correspondientes tomando del Formato Análisis Estratégico Interno.
- ✚ Cruzar los efectos de las Fortalezas casilla (1) con las Oportunidades casillas (3) para establecer las estrategias que permitan alcanzar las oportunidades con base en sus fortalezas y registrarlas en la casilla (5) Estrategias FO.
- ✚ Cruzar los efectos de las Fortalezas casilla (1) con las Amenazas casillas (4) y establecer las estrategias que permitan neutralizar las amenazas con base en sus fortalezas internas y registrarlas en la casilla (7) Estrategias FA.
- ✚ Cruzar los efectos de las Debilidades casilla (2) con las Oportunidades casilla (3) y establecer las estrategias que permitan neutralizar las debilidades Internas con el aprovechamiento de las Oportunidades externas y registrarlas en la casilla (6) Estrategias DO.
- ✚ Cruzar los efectos de las Debilidades casilla (2) con las Amenazas externas casilla (4) y establecer las estrategias que permitan superar las debilidades y neutralizar las amenazas y registrarlas en la casilla (8) Estrategias DA.

**SISTEMA DE CONTROL INTERNO
SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO**

Componente: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Elemento: PLANES Y PROGRAMAS

Formato: Matriz D.O.F.A

	1. Fortalezas	2. Debilidades	
DOFA	1 Capacidad de Definición de Planes Estratégicos y Operativos	1 Imagen que proyecta en Nivel Directivo de la Entidad	
	2 Orientación de la entidad al cumplimiento de sus funciones y objetivos	2 Comunicación y Control Directivo de la Operación de la Entidad	
	3 Adecuada Estructura Organizacional para la toma de decisiones	3 Apropiación y aplicabilidad del Sistema de Control Interno	
	4 Controles existentes sobre la Tecnología aplicada	4 Habilidad técnica de la entidad para ejecutar los procesos que le competen	
	5 Suficiencia del Recurso Humano para atender las cargas laborales	5 Capacidad de innovación	
	6 Alianzas estratégicas con otras entidades	6 Nivel de tecnología utilizada en los procesos de la Entidad	
	7 Déficit/Superávit acumulado o proyectado	7 Nivel de integración de sus sistemas computarizados	
			8 Nivel de Competencia del Talento Humano en la entidad.
			9 Nivel de pertenencia de los servidores públicos con la entidad.
			10 Impacto de los bienes y servicios entregados por la entidad a sus grupos de interés
			11 Cobertura y eficiencia de los servicios que presta o bienes que

		<p>suministra la entidad</p> <p>12 Conocimiento oportuno y capacidad de atención a las quejas y reclamos de sus grupos de interés.</p> <p>13 Existe procesos que permitan conocer las quejas y reclamos de los grupos de interés.</p> <p>14 Estructura de Ingresos</p> <p>15 Estructura de Gastos</p> <p>16 Efecto (fiscal-económico-financiero) de las políticas de ingresos</p> <p>17 Efecto (fiscal-económico-financiero) de las políticas de egresos</p> <p>18 Estructura y sostenibilidad de la Deuda</p>
3. Oportunidades	5. Estrategias FO	6. Estrategias DO
<p>1 Incrementos Salariales de aplicación general</p> <p>2 Políticas de Precios</p> <p>3 Políticas de transferencias de recursos (Aumento)</p> <p>4 Estabilidad cambiaria</p> <p>5 Estabilidad política monetaria</p> <p>6 Crecimiento Económico</p> <p>7 Estabilidad política</p> <p>8 Credibilidad en las instituciones del Estado</p> <p>9 Decisiones sobre el ingreso y retiro de servidores públicos</p> <p>10 Diversidades étnicas o culturales</p> <p>11 Nivel de empleo</p>	<p>F₁ y O₈ Un plan de mercadeo de la aplicación de los planes y programas de la institución en cabeza de la parte directiva aumenta su compromiso e invita a los demás funcionarios a ser participes del logro de los objetivos propuestos y aumentar su credibilidad ante la comunidad.</p> <p>O₁ Una política de aumento salarial en el entorno genera un excedente que puede ser invertido en educación.</p> <p>F₂, y F₃ Al existir unos planes estratégicos y operativos definidos y coherentes nos ayudan a la consecución de los objetivos institucionales.</p>	<p>D₁, y D₂, Estas debilidades son fácilmente neutralizadas si desarrollamos boletines informativos que muestren en el interior y exterior de la institución los logros obtenidos por la administración.</p> <p>O₁ y D₁₁, Una política de aumento salarial en el entorno nos ayuda a neutralizar la D₁₁ con la cual nosotros aumentaríamos la cobertura y eficiencia de los servicios que presta la institución.</p> <p>O₂, O₃ O₄, O₅, O₆ y O₇, Con</p>

<p>12 Automatización de procesos</p> <p>13 Capacidad y compromiso para acceder a nuevas tecnologías</p> <p>14 Eficientes sistemas de comunicación</p> <p>15 Alianza estrategias para ejecutar Programas y Proyectos</p> <p>16 Formación y competencia de los servicios públicos.</p> <p>17 Apoyo de la Cooperación Internacional</p> <p>18 Facilidad de acceso y transporte que rodea el entorno de la entidad.</p> <p>19 Nivel de desarrollo económico y social de las regiones que rodean la entidad</p>	<p>O₂, O₃, O₄, O₅, O₆ y O₇, Se deben optimizar la utilización de los recursos económicos y del talento humano para lograr un manejo adecuado de las diferentes variables socio-económicas para un eficiente desarrollo de los planes y programas de la institución.</p> <p>F₄, Realizar controles para la consolidación de la plataforma tecnológica, aprovechando las oficinas de Control Interno y la de Informática y Sistemas</p> <p>O₉, Esta oportunidad la podemos aprovechar optimizando los programas existentes para que el ingreso en las empresas sea por competencias o como pretende el gobierno actualmente por meritocracia.</p> <p>O₁₀, Teniendo en cuenta las diversidades étnicas y culturas que rodean nuestra región realizar congresos, seminarios y diferentes eventos con el fin de socializar las distintas culturas con la comunidad.</p> <p>F₅, Al tener personal apto y competente comprometido con la institución podemos crear planes y programas que generen recursos propios</p> <p>F₆ y O₁₅, Teniendo en cuenta la ley de fronteras y de regalías realizar convenios con los diferentes entes gubernamentales y los gremios para la obtención y</p>	<p>estas oportunidades neutralizaremos las D₁₄, D₁₅, D₁₆, D₁₇ y D₁₈, que son las debilidades que tenemos en el manejo de los ingresos, gastos egresos y sostenibilidad de la deuda, creando políticas económicas y proyectos que nos generen recursos propios con los cuales podamos ser autosostenibles.</p> <p>O₈, D₃ y D₄ Para mejorar la imagen en el entorno de la universidad debemos apropiarnos y darle aplicabilidad al MECI, y de esta manera como valor agregado de la institución tendremos personas integrales y competentes en sus funciones y por ende los procesos serán más eficientes.</p> <p>D₅, D₆ y D₇, Estas debilidades deben ser aminoradas si aprovechamos O₁₂, O₁₃ y O₁₄, que es la implementación de aplicativos documentales y CRM</p> <p>D₈, D₉ y O₁₁ Estas debilidades la podemos neutralizar con el nivel de empleo que se encuentra en el entorno, contratando personal calificado y competente que tenga sentido de pertenencia y pertinencia por la Universidad.</p>
--	---	--

	<p>aplicación de recursos financieros.</p> <p>O₁₁, El nivel de empleo que se demanda en el entorno debe ser de excelente calidad y de un alto nivel académico, motivo por el cual necesitamos tener unos programas actualizados y competentes para aprovechar esta oportunidad que nos brinda el medio.</p> <p>F₇, Al no tener un déficit o superávit proyectado en la institución nos indica que tenemos una disciplina financiera la cual nos permite ser autosostenibles.</p> <p>O₁₂, O₁₃ y O₁₄, Se debe implementar un aplicativo de administración documental (Workflow) y CRM; para lo cual debemos desarrollar jornadas de capacitación y sensibilización de las nuevas tecnologías.</p> <p>O₁₆, Esta oportunidad que nos brinda la comunidad es favorable porque al tener necesidades en los servicios públicos, demandaran en mayor proporción los bienes y servicios que ofrece la Universidad.</p> <p>O₁₇, Establecer y desarrollar convenios internacionales para la integración a comunidades internacionales. Realización de visitas científicas, culturales empresariales, Parques Tecnológicos hacia y desde</p>	<p>D₁₀, Para reducir los efectos de esta debilidad debemos asignar los bienes a personal calificado para su aprovechamiento.</p> <p>D₁₂ y D₁₃, Establecer los mapas de procesos para atender de una manera oportuna las quejas y reclamos de la comunidad con el objetivo de retroalimentarnos de las peticiones de los accionantes.</p> <p>O₉, Las decisiones de ingreso y retiro de los servidores públicos generan un ambiente competitivo en el mercado laboral y por ende la oferta de personal calificado.</p> <p>O₁₀, O₁₅ O₁₇, Debemos enriquecernos de la diversidad de culturas y realizar alianzas que nos permitan organizar programas y proyectos nacionales e internacionales con los cuales podamos conseguir los planes y objetivos institucionales.</p> <p>O₁₆, O₁₈ O₁₉, Estas oportunidades que encontramos en la comunidad nos permiten desarrollar planes y programas con los cuales se puedan optimizar los servicios</p>
--	--	--

	<p>el exterior. Desarrollo de cátedras bilingües.</p> <p>O₁₈, Realizar convenio con las distintas empresas transportadoras y autoridades para garantizar el suministro de un servicio eficiente de transporte para la comunidad universitaria, de igual manera mantener en los corredores universitarios el servicio gratuito de transporte para evitar la deserción estudiantil.</p> <p>O₁₉, La Universidad Popular del Cesar será socia estratégica del empresariado regional y nacional mediante el desarrollo de relaciones, proyectos, formación continua, de asesoría y consultoría.</p>	<p>públicos creando un desarrollo social y económico en la región.</p> <p>D₁₂ y D₁₃, Esta debilidad es de gran importancia porque al momento de crear una dependencia de quejas y reclamos nos permite saber en que estamos fallando como institución y tomar correctivos para superar las peticiones de los accionantes.</p>
4. Amenazas	7. Estrategias FA	8. Estrategias DA
<ol style="list-style-type: none"> 1 Inflación 2 Devaluación 3 Impuestos y Gravámenes 4 Tendencias inflacionarias 5 Normas que afectan los objetivos de la entidad 6 Cambios en la política general que afectan la entidad 7 Modificaciones legales a las fuentes de ingresos de la entidad 	<p>A₁, A₂, A₃, A₄, y A₅ Teniendo en cuenta estas amenazas debemos crear estrategias que relaciona la F₇, y realizar un manejo eficiente de las variables macroeconómicas, con lo cual tendremos la oportunidad de neutralizar para evitar que afecten nuestros estados financieros.</p> <p>A₆, Esta amenaza le disminuimos el alcance si tenemos en cuenta la F₃, porque si tenemos una adecuada estructura organizacional para la toma de decisiones no debemos dejarnos afectar por los</p>	<p>A₁, A₂, A₃, A₄, A₅, A₆, A₇ y A₈, D₁₄, D₁₅, D₁₆, D₁₇ y D₁₈ Teniendo en cuenta las amenazas y debilidades enumeradas anteriormente, se debe hacer un manejo eficiente de las variables macroeconómicas para neutralizarlas y evitar al máximo que afecte los planes y programas de la institución, teniendo una adecuada estructura de gastos con el objetivo de mantener una estabilidad económica y financiera que haga sostenible los salidas de efectivo de la</p>

<p>8 Modificaciones legales a la estructura de gastos de la entidad</p> <p>9 Porcentaje de población que presenta necesidades básicas insatisfechas</p> <p>10 Situaciones de orden público</p> <p>11 Situaciones de desplazamiento social</p> <p>12 Nivel de delincuencia</p> <p>13 Resistencia a cambios tecnológicos.</p> <p>14 Regulación específicas que afectan la entidad</p>	<p>cambios políticos.</p> <p>A₇, A₈ y A₁₄, Para neutralizar estas amenazas debemos acogernos F₁ y F₂ y de igual manera generar ingresos y de esta manera cualquier recorte presupuestal o aumento de los gastos serán asumidos por los recursos propios.</p> <p>A₉, A₁₀, A₁₁ y A₁₂, Para evitar estas amenazas debemos acogernos a la F₅ y F₆, debido que con la ley de fronteras y de regalías vemos la posibilidad de alianzas estratégicas y procesos de cooperación interinstitucional con el Gobierno Central, IES, ONGs, Gremios, etc., con lo cual disminuiríamos las amenazas citadas anteriormente.</p> <p>A₁₃, Esta amenaza generada por el miedo a los cambios se neutraliza realizando capacitaciones y socializaciones en la comunidad.</p> <p>F₆, Esta fortaleza debe ser monitoreada constantemente para evitar inconvenientes presentados anteriormente y que ocasionan problemas internos en la institución.</p>	<p>institución con el transcurrir del tiempo.</p> <p>D₁, y A₂, Estas debilidades las podemos superar de una manera efectiva realizando reuniones y socializaciones de los planes y programas en la institución en cabeza de la parte directiva.</p> <p>D₃, Cuando tenemos esta debilidades se le disminuyen su alcance con campañas de autocontrol para que cada funcionario considere el control como inherente e intrínseco a sus responsabilidades, acciones decisiones, tareas y actuaciones.</p> <p>D₄, D₈, y D₉, Realizar capacitaciones y jornadas de reinducción para tener personal eficiente y eficaz en el desempeño de sus funciones, para crear en ello el sentido de pertenencia por la institución y por ende aumentar su nivel de competitividad.</p> <p>A₁₃, D₅, D₆, y D₇, Estas fortalezas y debilidades se neutralizan o superan con programas de capacitaciones dirigidos al personal de la institución y comunidad mostrando las ventajas de los nuevos adelantos tecnológicos.</p>
---	--	--

		<p>D₁₁, y A₉, Debemos realizar una encuesta en la comunidad para conocer las necesidades insatisfechas y crear programas con los cuales podamos tener una mayor cobertura y eficiencia de los servicios prestados por la institución.</p> <p>A₁₀, A₁₁ y A₁₂ Estas son amenazas de tipo social que se deben trabajar mancomunadamente con los diferentes órganos del estado para neutralizar su accionar en la comunidad.</p> <p>D₁₀, Esta debilidad se neutraliza si al momento de entregar los bienes o suministrar los servicios que brinda la Universidad se hace con personal calificado para que no sean subutilizado.</p> <p>A₁₄, La universidad debe crear estrategias con las cuales generé recursos para neutralizar regulaciones externas que en un momento determinado traigan recortes presupuestales</p>
--	--	--

Elaborado por: _____	Fecha: _____
Revisado por: _____	Fecha: _____
Aprobado por: _____	Fecha: _____



3. DEFINICIÓN DE CRITERIOS BASE A LA FORMULACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS

Descripción

Definir criterios para el diseño e implementación de los Planes y Programas en la entidad a partir de:

- ✚ La definición de la Misión
- ✚ La formulación de la Visión
- ✚ La elaboración del Mapa Estratégico de la Planeación

La Universidad, deben contar con un Sistema de Planeación definido que se constituya por el conjunto de agentes e instrumentos que conforme a unos principios formulan, aprueban, ejecutan y evalúan los diferentes instrumentos de planificación, con el fin de garantizar el desarrollo integral de la Entidad en sí misma y del cumplimiento de sus objetivos institucionales, orientado a su vez al cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

Los Planes deben definirse a dos niveles: Planes de nivel Estratégico, que corresponden al Plan de Desarrollo o Plan Estratégico de la entidad y que deben cumplir los requisitos exigidos en las normas vigentes; Planes de Nivel Operativo, que corresponden al conjunto de acciones que permiten ejecutar los Planes de primer nivel, detallando los recursos financieros, humanos y físicos que orientan los procesos.

Dicho Sistema de Planeación de la entidad pública, debe regirse por los principios establecidos en las normas de carácter general y las normas de carácter específico de la entidad, fijando sus propios instrumentos de Planeación:

1. Un Instrumento directivo o rector de la Planeación (Plan de Desarrollo o Plan estratégico)
2. Instrumentos operativos (Planes de Acción) de Planeación
3. Instrumentos operativos de apoyo (Planes de Trabajo) a la Planeación

Para la definición de criterios para el diseño e implementación de Planes y Programas, se agrupan en tres actividades a ejecutar en forma sucesiva para facilitar su aplicación:

- Análisis de la Misión
- Análisis de la Visión
- Elaboración Mapa Estratégico de la Planeación

Requerimientos

1. Función constitucional y legal de la entidad
2. Leyes reglamentarias
3. Planes y programas de la entidad
4. Normatividad vigente que regula a la entidad
5. Estudios previos desarrollados por la entidad

Operación

Manifiestar su compromiso con el proceso de Planeación a través de aspectos previos:

Presencia directa o delegada por parte de los directivos del área de Planeación y Financiera en las reuniones para la formulación del Plan.

Autorización a los servidores públicos que se asignen al proceso, para que dispongan del tiempo necesario

Seguimiento al cumplimiento de las tareas que se tracen, tanto para el desarrollo como para la ejecución del Plan.

Concertar con el directivo del área Financiera, el nivel máximo de recursos para la financiación del Plan y la fuente de recursos con la indicación de su destinación específica.

Diseñar un cronograma de trabajo con las actividades a realizar, asignando fechas y tiempos, responsables y participantes, teniendo en cuenta las actividades que se detallen a continuación, concertando con la dirección. Seleccionar un grupo representativo de los servidores de todos los niveles jerárquicos de la organización y de todas las áreas para apoyar el diseño del Plan, que se considere puede aportar ideas para el establecimiento de las acciones a seguir e invítelos a participar de las sesiones de trabajo para la fijación y construcción de las estrategias de la entidad.

Seleccionar una metodología para la elaboración (trabajo en grupos, lluvias de ideas, metaplan, etc.).

Recopilar y revisar la normatividad existente que aplica a la entidad, la cual debe ser estudiada por los servidores del grupo de trabajo

Invitar a las sesiones con anticipación. Los miembros del grupo deben contar con el tiempo suficiente, de acuerdo con la carga laboral asignada.

3.1 Análisis de la Misión

Según la metodología que se haya seleccionado para el ejercicio, iniciar la discusión con el estudio del mandato constitucional o legal que le otorgó funciones a la Universidad, a la estructura actual, a su misión y su visión si se encuentra definida.

Analizar los aspectos considerados en el formato Definición de la Misión de la Entidad. Adicionar aquellos que se consideren necesarios de acuerdo con las características específicas de la Entidad, continuando con la numeración consecutiva. Para las preguntas de las casillas (1) registrar su respuesta en

la casilla (2), compare y analice las respuestas con la definición de la Misión y haga los ajustes necesarios o defina la misión si no se cuenta con este direccionamiento.

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

Componente: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Elemento: PLANES Y PROGRAMAS

Formato: Definición Misión de la Entidad

(1) Preguntas	(2) Respuestas
<ul style="list-style-type: none"> • Para qué existe la entidad 	<p>Para formar personas integrales con Excelencia académica que contribuyan al desarrollo, Humano, Científico, Tecnológico y Cultural en la región.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Quienes son los clientes y/o grupo de interés de la entidad 	<p>Estudiantes Profesores Administrativos Sector público Sector privado Proveedores Comunidades</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Cuáles son las prioridades de la entidad 	<p>Docencia, Investigación, Extensión y Proyección Social</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Cuáles son los productos y servicios de la entidad 	<p>Programas de pregrado Programas de postgrados Educación continuada Asesorías Consultarías Servicio de laboratorios (suelos y agua). Arrendamiento de infraestructura y equipos Pasantías Investigación aplicada Brigadas de salud Brigadas ambientales</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Cuáles son los objetivos organizacionales 	<p>Desarrollo del Talento Humano Desarrollo Tecnológico Excelencia académica Investigación Financiero Bienestar Universitario Internacionalización Universidad/Empresa Orientación a la comunidad Organización flexible y eficiente.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Cuál es la responsabilidad social de la entidad 	<p>Aplicará una política de excelencia en la prestación de servicios, atención a la comunidad y cooperará con los diferentes sectores económicos y sociales.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Cuáles son los valores y principios definidos para la entidad 	<p>Los valores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Honestidad • Justicia • Lealtad • Veracidad • Solidaridad • Fidelidad • Prudencia • Tolerancia <p>Principios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Autonomía • Transparencia • Pluralismo • Equidad

(3) DEFINICIÓN DE LA MISIÓN

MISIÓN

“Formar Personas Integrales con Excelencia Académica, que Contribuyan al Desarrollo Humano, Científico, Tecnológico, Cultural y Artístico para Asegurar la Inclusión de la Región en la Sociedad del Conocimiento”.

Elaborado por: _____	Fecha: _____
Revisado por: _____	Fecha: _____
Aprobado por: _____	Fecha: _____



Análisis de la Visión

Analizar los aspectos considerados en el Formato Formulación Visión de la Entidad, Adicionar los que se consideren necesarios de acuerdo con las características específicas de la Universidad, continuando con la numeración consecutiva. Para las preguntas de la casilla (1) registrar su respuesta en la casilla (2), compare y analice las respuestas con la definición de la Visión y haga los ajustes necesarios o defina la visión si no se cuenta con este direccionamiento, Registre la definición en la casilla (3).

Utilizar herramientas gerenciales tales como los Diagramas de Árbol, Diagramas de Relación, Mandalas, etc., para la documentación o presentación del Plan Estratégico o de Desarrollo.

Efectuar un análisis de la entidad, teniendo en cuenta las fortalezas, las debilidades, las amenazas y las oportunidades a que se encuentra expuesta la entidad.

Es fundamental analizar los planes y proyectos estén vigentes y determinar los proyectos que deberán ser continuados, reorientados o inclusive, suspendidos, de acuerdo con un estudio objetivo de su valor agregado al cumplimiento de la función constitucional o legal de la entidad.

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

Componente: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Elemento: PLANES Y PROGRAMAS

Formato: Formulación Visión de la Entidad

• Preguntas	• Respuestas
• Que queremos ser? Como queremos ser?	<ul style="list-style-type: none"> • Una Universidad líder en la región en el año 2016. • Una Universidad reconocida por sus aportes a la gestión del conocimiento y al desarrollo sostenible de la sociedad.
• En que tiempo lo lograremos	Desde el 2007 hasta el 2016
• En que escenario queremos estar?	Queremos tener una Universidad posicionada y reconocida por su excelencia académica
• Con que recursos?	Con los aportes de la Nación y la generación de recursos propios.
• Que tan grande será la entidad?	Ser reconocida como la Universidad más importante en generación y difusión del conocimiento de la Región Caribe Colombiana.
• Como estará organizada?	Estará organizada con talento humano competente, con valores y principio éticos, que coadyuven en el desarrollo de la sociedad.
• En que se fundamentará la cultura de la entidad?	Valores, Principios, Clima y estructura Organizacional, Comunicación, Realidad Social de la región, creencias, mitos y costumbres.
• Que calidad de servidores debe tener?	Personal competente, de altas calidades humanas, profesionales y con vocación de servicio a la comunidad.
• Que relaciones debe tener con la comunidad y los grupos de interés?	Debe manejar excelentes relaciones con la comunidad y de la mano de ellas generar proyectos y programas que generen valor agregado a la región
•Cuál será el enfoque de su operación misional?	Formar Personas Integrales con Excelencia Académica, que Contribuyan al Desarrollo Humano, Científico, Tecnológico, Cultural y Artístico de la región a través de la docencia, investigación y proyección social.

ASPECTOS A CONSIDERAR EN LA VISIÓN

1. Fundamentos Constitucional y Legales de la Entidad
2. Quienes son y serán sus clientes y/o grupos
3. Productos a suministrar (bienes, servicios e información)
4. Necesidades de la población objetivo y grupo de interés a atender
5. Preocupación de la entidad por la comunidad, por el desarrollo integral de sus funcionarios, por sus grupos de interés, por el buen uso de los recursos públicos y por el ambiente.
6. Elementos de reconocimiento, cómo se verá la entidad (posicionamiento)
7. Tecnología que se aplicará
8. Valores institucionales que se consolidarán (aspectos, éticos y morales).

• FORMULACIÓN DE LA VISIÓN

"En el año 2016, ser la Universidad Líder de la región Caribe colombiana, reconocida por sus Aportes a la Gestión del Conocimiento y al Desarrollo Sostenible de la Sociedad".

--

Elaborado por: _____	Fecha: _____
Revisado por: _____	Fecha: _____
Aprobado por: _____	Fecha: _____

3.3 Elaboración del Mapa Estratégico de la Planeación de la Entidad

Diligenciar el Formato Mapa Estratégico de la Planeación. Registrar en la casilla (1) la misión ajustada y en casilla (2) la Visión ajustada de acuerdo con los Formatos definición de misión y visión.

De acuerdo con la misión y la visión y el análisis estratégico interno y externo determinar los objetivos institucionales casilla (3) que permitan establecer las metas a largo plazo que la entidad espera alcanzar.

Para definir los objetivos se pueden hacer los siguientes cuestionamientos.

- Qué resultados se espera lograr a plazo largo?
- A través de que, se logrará hacerlo?

Adicionalmente, tener en cuenta los siguientes componentes para su definición:

- Iniciar con verbo en INFINITIVO que implique una acción concreta:
Escribir, Identificar...
- Determinar el atributo o sujeto (de la acción). Tácito o explícito
(Usualmente se usa tácito)
- Definir un umbral o meta, es decir, que la acción esté adjetivada
(calificada) Hace que la acción sea cuantificable y medible
(Significativamente, intencionadamente...)
- Definir el horizonte de Tiempo

Para cada objetivo fijar una o más estrategias y registrarlas en el Formato Diseño Mapa Estratégico, columna (4), las estrategias son los medios por los cuales se logran los objetivos generales de la entidad. Una estrategia bien definida apunta al logro de un objetivo específico.

Para diseñar detalladamente las estrategias utilice el Formato Elaboración Planes y Programas y tengan en cuenta que la definición de la estrategia implica:

- La exposición de un Plan Conceptual
- El desarrollo de un programa, que reúna acciones a seguir, responsabilidades y tiempo
- Los recursos de soporte para el cumplimiento del Plan y de los Programas
- Utilice como base, el análisis interno y externo realizado previamente y las estrategias definidas en la Matriz DOFA

Establecer metas concretas para cada objetivo y estrategia, en la columna (5) del Formato Diseño Mapa Estratégico de la Planeación, que permita en el tiempo, ir evaluando el acercamiento hacia o la desviación del logro de los resultados de largo plazo esperados y tomar correctivos oportunamente.

Para las metas:

- Definir el umbral a alcanzar, -CUANTO- y el horizonte de tiempo, - CUANDO- , Puede incluir el DONDE, si es necesario.
- Formularla igual que un objetivo o directamente establecerla en términos de CANTIDAD y TIEMPO.
- Deben ser muy específicas
- Generar indicadores asociados de acuerdo con los factores críticos para su logro.

Estimar los recursos necesarios para cada estrategia de acuerdo con las metas propuestas y registrarlas en el Formato Diseño Mapa Estratégico de la Planeación en la casilla (6). Establecer los indicadores para cada Estrategia y su respectiva Meta.

Establecer el monto de los recursos que preliminarmente se le distribuyen a cada estrategia, de acuerdo con el techo financiero fijado registrar en la columna (6) recursos. Totalice la columna cuidando de incluir todas las estrategias y metas y compare con el techo financiero para proceder a realizar los ajustes necesarios.

La asignación de recursos para cumplir objetivos y estrategias deberá ser ajustada en su composición, una vez se realice el diseño de Planes y Programas.

Determinar los factores críticos para que los lineamientos estratégicos trazados puedan ser alcanzados, es decir, los aspectos; de la gestión que es necesario controlar para que no existan desviaciones o se presenten eventos que puedan alejar a la entidad de la ruta de acción señalada, y a partir de ellos, construir indicadores de gestión que le permitan monitorear la ejecución del Plan (Remítase a Indicadores del componente Actividades de Control).

Adicionar el número de filas necesarias para registrar toda la información que se genere en el Formato Diseño Mapa Estratégico asociado a este procedimiento.

Entregar al Directivo responsable del área a cargo del Sistema de Control Interno, la revisión de la Misión y la Visión de la entidad y el Mapa Estratégico desarrollado, para su presentación al Comité de Coordinación de Control Interno,

Analizar y verificar la información del Mapa Estratégico de la Planeación de la Entidad, frente a los planes y programas vigentes estableciendo sus

observaciones y recomendaciones para el Comité de Coordinación de Control Interno.

Evaluar los informes de análisis de la Misión y la Visión y el Mapa estratégico resultante para la entidad, establecer las necesidades de ajuste que están a cargo del área responsable del proceso.

Gestionar los ajustes resultantes al Mapa Estratégico de la Planeación de la Entidad (definición de la Misión, formulación de la visión, definición de Objetivos y Estrategias).

**SISTEMA DE CONTROL INTERNO
SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO**

**Componente: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO
Elemento: PLANES Y PROGRAMAS
Formato: Diseño Mapa Estratégico**

(1) Misión	(2) Visión	(3) Objetivos Institucionales	(4) Estrategias	(5) Metas	(6) Recursos	(7) Indicadores
"Formar Personas Integrales con Excelencia Académica, que Contribuyan al Desarrollo Humano, Científico, Tecnológico, Cultural y Artístico para Asegurar la Inclusión de la Región en la Sociedad del Conocimiento".	"En el año 2016, ser la Universidad Líder de la región Caribe colombiana, reconocida por sus Aportes a la Gestión del Conocimiento y Desarrollo Sostenible de la Sociedad".	Desarrollo del Talento Humano	Identificación de los mapas de competencias. Diseño del Sistema de Gerencia del Desempeño. Desarrollo del Sistema de Formación del Talento Humano. Incrementar, consolidar y calificar la planta docente hacia niveles académicos superiores (Especialización, Maestría, Doctorado).	Definir las competencias de cada cargo de la Planta de Personal. Implementar el Sistema de Gerencia del Desempeño. Aplicación del Plan de Formación, Capacitación y Actualización. Convocatoria para 35 plazas docentes.	Personal de planta. Personal de planta. Presupuesto asignado en cada vigencia. Presupuesto asignado.	Cargos con competencias definidas / N° Total de cargos. Sistema de Gerencia del desempeño desarrollado e implementado. Número de funcionarios capacitados / Número de funcionarios a capacitar. N° de docentes vinculados por convocatoria / 35.
		Desarrollo Tecnológico	Consolidar la Plataforma Tecnológica. Contar con un ERP integrado enfocados en las aplicaciones Misionales (Docencia, Investigación, Extensión). Ampliación de la red de computadores	Confiabilidad del 97% en el servicio. Implementación ERP. Acceso universal a los Administrativos de los servicios de red de la	Presupuesto asignado y Recurso Humano. Presupuesto asignado, Recurso humano. Presupuesto asignado.	Tiempo Efectivo en servicio de la Plataforma / Tiempo de servicio evaluado. % De las funcionalidades implementadas/Total funcionalidades a implementar. N° de puestos con acceso a Internet / N°

			institución.		Administrativos.
			Alcanzar una relación de 25 estudiantes por equipos.	Presupuesto asignado.	Nº de equipos compartidos por los estudiantes / Nº de estudiantes.
			Alcanzar una relación de 10 docentes por equipos.	Presupuesto asignado.	Nº de puestos con acceso a Internet / Nº Docentes.
		Contar con un Learning Management System para la Formación Virtual.	Implementación de la Plataforma de Learning Management System	Presupuesto asignado, Recurso humano.	Nº de asignaturas virtuales / Total Asignaturas. Nº de estudiantes matriculados en asignaturas virtuales / Número Total de estudiantes. -Nº de programas totalmente virtuales / Número Total de Programas.
		Integrar la estructura que facilite los procesos de acreditación.	Todos los programas autoevaluados al 31 de diciembre de 2009.	Presupuesto asignado, Recurso humano.	Nº de programas auto evaluados / Nº Total de programas.
		Diseñar e implementar el Sistema de Gestión de Calidad.	Sistema de Gestión de Calidad Implementado.	Presupuesto asignado, Recurso humano.	Sistema de Gestión de Calidad Implementado.
	Excelencia Académica	Evaluación del estatuto profesoral.	Estatuto Profesional evaluado y aprobado al 31 de diciembre de		Estatuto Profesional evaluado y aprobado al 31 de diciembre de

			2009.		2009.
			Herramientas de evaluación de estudiantes a profesores reformada al 31 de diciembre de 2009.	de de a	Herramientas de evaluación de estudiantes a profesores en operación.
Rediseño de las herramientas de evaluación de estudiantes a docentes.	Investigación-Academia.	Programas académicos con grupos de investigación reconocidos institucionalmente.	Presupuesto asignado, Recurso humano.	Presupuesto asignado, Recurso humano.	Nº de programas con grupos de investigación reconocidos por la institución / Nº de programas.
Integración Academia.	Rediseño curricular.	Rediseño curricular a todos los programas	Presupuesto asignado, Recurso humano.	Presupuesto asignado, Recurso humano.	Nº de programas rediseñados / Total programas.
Diversificación de la oferta académica.		Consultar las necesidades del entorno, revisar la pertinencia de los programas existentes y formular nuevos programas.	Presupuesto asignado, Recurso humano.	Presupuesto asignado, Recurso humano.	Nº de proyectos formulados / Nº de programas demandados.

	<p>1. CONTEXUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD</p> <p>1.1 Reforma del el sistema de investigación de la Universidad Popular del Cesar.</p> <p>1.2 Vinculación a redes de conocimiento</p> <p>1.3 Promoción de movilidad de investigadores</p> <p>1.4 Creación de redes de cooperación</p> <p>1.5 Accesibilidad a recursos bibliográficos y bases de datos internacionales</p> <p>1.6 Capacitación en gestión de recursos internacionales</p> <p>1.7 Gestión de recursos para fortalecimiento de la investigación y la innovación</p> <p>2. INTEGRACIÓN – INVESTIGACIÓN – ACADEMIA</p> <p>2.1 Vinculación de los docentes al sistema de investigación de la universidad</p> <p>2.2 Fortalecimiento de la docencia en función de las necesidades del sector productivo</p>	<p>1.1.1 Un (1) Acuerdo de reestructuración del sistema aprobado por el Consejo Superior Universitario.</p> <p>1.2.1 Vinculación a dos (2) nuevas redes de cooperación anualmente.</p> <p>1.3.1 Movilizar a 5 investigadores anualmente hacia centros de investigación cooperantes.</p> <p>1.5.1 Accesibilidad a 2 nuevas bases de datos.</p> <p>1.6.1 Una capacitación anual.</p> <p>1.7.1 Participar en las convocatorias para financiación de proyectos promovidas por agencias externas.</p> <p>2.2.1 Vincular al 60% de los docentes al sistema de investigación</p> <p>2.2.2 Realizar revisión y concertación de los 18 planes curriculares frente a las necesidades de la formación investigativa y las demandas del sector productivo</p>	<p>1.1.1.1 Propuesta basada en modelos de gestión tecnológica de universidades de alto reconocimiento a nivel nacional.</p> <p>1.5.1.1 Dotación sala de investigación</p>	<p>1.1.1.1 # Acuerdos aprobados.</p> <p>1.2.1.1 # redes de cooperación vinculados</p> <p>1.3.1.1.1 # Investigadores movlizados a otras universidades o agencias.</p> <p>1.3.1.1.2 # investigadores recibidos.</p> <p>1.4.1.1.1 # Proyectos conjuntos desarrollados.</p> <p>1.5.1.1.1 # nuevas bases de datos</p> <p>1.6.1.1.1 # capacitaciones desarrolladas</p> <p>1.7.1.1.1 No. Proyectos beneficiarios / No. Participaciones en Convocatorias</p> <p>% Docentes con Cvlac</p> <p>2.2.1.2 % docentes inscritos en grupos de investigaciones.</p> <p>2.2.2.1 # de programas académicos con cátedras de investigación en su currículum.</p> <p>2.2.3.1 # de estudiantes de</p>
	<p>Investigación</p>			

	<p>2.3 Vinculación de estudiantes al sistema de investigación de la universidad</p> <p>2.4 Establecimiento de normas para regulación académica</p> <p>3. CREACIÓN DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN Y SEMILLEROS</p> <p>3.1 Mantener una plataforma de grupos y semilleros depurada (con registros actualizados de proyectos y productos).</p> <p>3.2 Plan de cualificación de grupos y semilleros.</p> <p>3.3 Fortalecimiento de mecanismos institucionales para la investigación</p> <p>3.4 Promover la formación de jóvenes investigadores para garantizar el relevo generacional en los grupos.</p> <p>3.5 Garantizar sostenibilidad de grupos de investigación.</p> <p>3.6 Financiación de proyectos de investigación e investigación formativa.</p> <p>4. TRANSFERENCIA DE RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN.</p> <p>4.1 Aumento de visibilidad de la</p>	<p>2.2.3 Cinco semilleros por programa.</p> <p>2.2.4 Introducir una (1) reforma al estatuto profesoral.</p> <p>3.1.1 Una (1) Revisión bianual para el adjudicamiento o retiro de avales institucionales</p> <p>3.2.1 Dos (2) capacitaciones anuales para grupos consolidados.</p> <p>3.2.2. Dos (2) capacitaciones anuales para grupos incipientes.</p> <p>3.2.3 Tres (3) Capacitaciones anuales (200 estudiantes).</p> <p>3.2.4 Clasificación de cuatro (4) nuevos grupos de investigación en la plataforma Scienti de Colciencias.</p> <p>3.2.5 Reconocimiento de ocho (8) nuevos grupos de investigación en la plataforma Scienti de Colciencias.</p> <p>3.3.1 Creación o consolidación de un (1) centro de investigación por cada facultad.</p> <p>3.4 Apertura de una</p>	<p>pregrado que pertenecen a Semilleros</p> <p>2.2.3.2 # semilleros por programa.</p> <p>2.2.4.1 Total puntos asignados por artículos de investigación publicados en revistas indexadas en la vigencia correspondiente</p> <p>2.2.4.2 Total puntos asignados por libros de resultado de investigación publicados en la vigencia correspondiente.</p> <p>2.2.4.3 # de horas pagadas a Investigadores.</p> <p>3.1.1.1 No. Revisiones periódicas para el adjudicamiento de avales institucionales.</p> <p>3.1.2.1 # a capacitaciones grupos consolidados.</p> <p>3.1.2.2 # a capacitaciones grupos incipientes.</p> <p>3.3.2.3 # a capacitaciones.</p>
--	--	--	---

		<p>institución en la comunidad científica nacional.</p> <p>4.2 Institucionalizar y fortalecer espacios de discusión académica y divulgación de resultados de investigación</p>	<p>convocatoria anual para financiación de jóvenes investigadores.</p> <p>3.5.1. Financiación proyectos todos los grupos clasificados.</p> <p>3.6.10 Apertura convocatoria anual para proyectos de menor cuantía (grupos incipientes).</p> <p>3.6.2. Apertura de 1 convocatoria anual para financiación en grupos.</p> <p>3.6.3 Apertura de 1 convocatoria anual para financiación en semilleros.</p> <p>4.1.1. Mantener la periodicidad de las publicaciones científicas institucionales.</p> <p>4.1.2. Indexación de dos (2) revistas científicas institucionales.</p> <p>4.1.3. Crear la Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación.</p> <p>4.1.4. Generar 50 Ponencias de grupos de investigación nacional e internacional anualmente.</p>		<p>3.1.2.4 # estudiantes de semilleros capacitados.</p> <p>3.1.2.5 % incremento de grupos clasificados.</p> <p>3.1.2.6 % incremento de grupos reconocidos.</p> <p>3.3.1.1. No. centros de investigación / Facultad.</p> <p>3.3.1.2. No. Grupos UPC adscritos a un centro / No. Grupos avalados UPC.</p> <p>3.4.1.1. No. de convocatorias abiertas anualmente</p> <p>3.4.1.2 No. Jóvenes Participantes / Facultad.</p> <p>3.4.1.3 No. Jóvenes Participantes / programa.</p> <p>3.4.1.4 No. Grupos participantes / No. Grupos avalados UPC.</p> <p>3.4.1.5 # de becas pasantías obtenidas en agencias externas de financiación.</p>
--	--	--	---	--	---

			<p>4.1.5 Generar 30 Ponencias de semilleros de investigación nacional e internacional anualmente.</p> <p>4.2.1 Desarrollar cinco (5) eventos de divulgación anualmente</p>		<p>3.5.1.1 \$ / grupo clasificado.</p> <p>3.5.1.2 # proyectos financiados.</p> <p>3.6.1.1 # proyectos participantes.</p> <p>3.6.1.2 # grupos participantes</p> <p>3.6.2.1 # proyectos participantes.</p> <p>3.6.2.2. # grupos participantes.</p> <p>3.6.3.1 # proyectos participantes.</p> <p>3.6.3.2 # grupos participantes.</p> <p>4.1.1.1 # Publicaciones anuales.</p> <p>4.1.2.1 % revistas indexadas (# revistas científicas institucionales).</p> <p>4.1.3.1 Total recursos (técnicos y humanos) asignados a la oficina.</p> <p>4.1.4.1 # ponencias realizadas.</p>
--	--	--	--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • propia cultura para poder Búsqueda, establecimiento y desarrollo de convenios internacionales para la integración a comunidades nacionales e internacionales. • Intercambio y Movilidad Académica y Docente, Investigativa y Estudiantil • Adecuar la estructura organizacional al proceso de internacionalización y lograr una sinergia entre las distintas instancias administrativas y académicas que favorezca la gestión de la internacionalización. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ la promoción de la cultura nacional en la comunidad universitaria. ❖ Institucionalizar como evento una cátedra anual específicamente orientada al conocimiento de otras culturas. ❖ Gestionar la realización de charlas educativas con agencias de estudios de idiomas en el exterior. ❖ Gestionar reuniones de trabajo en cooperación y acercamiento institucional nacional para establecer alianzas académicas. ❖ Gestionar dos misiones académicas a Universidades, centros de investigación y parques tecnológicos al exterior, para dar a conocer y promover la 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Recurso Humano, Financiero (\$10.000.000). ❖ Recurso Humano, Financiero (\$3.000.000) ❖ Recurso humano, Financiero (\$10.000.000) ❖ Recurso Humano y Financiero (\$30.000.000) ❖ Recurso Humano y Financiero (\$20.000.000) ❖ Recurso Humano y Tecnológico. ❖ Recurso Humano ❖ Recurso Humano ❖ Recurso Humano ❖ Recurso Humano ❖ Recurso Humano ❖ Recurso Humano (\$10.000,000) 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Eventos realizados Evento programado/Evento realizado. ❖ No. de eventos programados/No. de eventos realizados. ❖ No. de reuniones programadas/No. de reuniones realizadas ❖ No. de misiones programadas/No. de reuniones realizadas ❖ No. de anuncios programados/No. de anuncios publicados ❖ Participación en ferias educativas y exhibiciones ❖ Información enviada a Universidades extranjeras ❖ Plan de movilidad aprobado
--	---	--	---	--

			<p>imagen institucional de la universidad y estrechar vínculos académicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Gestionar una campaña de publicidad en anuncios de periódicos educativos, guías de información internacional estudiantil, embajadas, páginas de Internet importantes y en stands de ferias educativas y exhibiciones. ❖ Proveer información puntual y actualizada acerca de la Universidad a las universidades pares extranjeras y a los estudiantes extranjeros interesados en la institución. ❖ Gestionar la aprobación de un Plan de Movilidad para estudiantes. 		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Propuesta elaborada y presentada ❖ Propuesta elaborada y presentada ❖ Propuesta elaborada y presentada ❖ Plan de capacitación en el área de cooperación internacional
--	--	--	--	--	--

			<p>docentes e investigadores. Presentar la propuesta de políticas financieras en el a la Vicerrectoría Administrativa y Financiera y Oficina de Planeación. ❖ Elaborar una propuesta para la creación de un fondo que impulse la gestión de convenios de cooperación internacional. Presentar una propuesta de reorganización de la dependencia. ❖ Gestionar la inclusión en el plan de capacitación este tema.</p>	<p>Recurso humano del Centro de Estudios Empresariales y docentes de las diferentes Facultades de la Universidad. Recurso humano del Centro de Estudios Empresariales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Números Investigaciones /año. • Número de convenios firmados/año. • Implementación del sistema. • Socialización y divulgación del portafolio. • Número de
		<p>Universidad Empresa /</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de inteligencia comercial. • Desarrollo de relaciones empresariales y gremiales y vinculación a los proyectos empresariales. • Diseño de sistema de marketing. • Diseño de portafolio de productos y servicios. • Implementación del sistema de asesoría, consultoría y 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y desarrollar un Plan que nos permita realizar investigaciones en el sector empresarial que permitan mejorar la relación universidad/em presa. 	

			<p>educación continúa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Optimizar la relación Universidad/Empresa a través de la vinculación por convenios con el 70% del sector gremial. • Implementar un sistema eficaz de mercadeo de los servicios prestados por el Centro. • Elaborar un portafolio de servicios incluyendo todos los productos ofrecidos por el Centro. • Mercadear los servicios de Asesoría y Consultoría en los sectores públicos y privados y continuar con el programa que desarrolla el área de educación continuada. • Estructurar el programa permitiendo generar en la población universitaria el espíritu 	<ul style="list-style-type: none"> • Recurso humano del Centro de Estudios Empresariales. • recurso humano del Centro de Estudios Empresariales, autorizar su impresión. • Recurso humano del Centro de Estudios Empresariales. • Recurso humano del Centro de Estudios Empresariales. 	<p>Asesorías y Consultorías/ número de Empresas asesoradas, y número de programas de educación continuada/Número de estudiantes, egresados, empresarios y particulares beneficiados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de Planes de Negocios/Empresa creadas.
--	--	--	----------------------------	---	--	--

				empresarial y empresarial.		
			<ul style="list-style-type: none"> • Análisis del Plan Indicativo Decenal, Local y Regional. • Conformación de proyectos socio-económicos y regionales. • Diseño de programas de formación continúa. • Desarrollo de proyectos sociales. • Identificación y convocatoria de los egresados a procesos formativos de educación continua, recreativos y culturales. 	<p>Socialización y retroalimentación con los actores sociales.</p> <p>Identificación de las necesidades socioeconómicas de la región y formulación de alternativas de solución.</p> <p>Oferta de programas de educación continuada.</p> <p>Ejecutar proyectos sociales elegibles y prioritarios.</p> <p>Construir una base de datos de egresados por facultades.</p> <p>Ofrecer programas de educación continuada a los egresados.</p>	<p>Presupuesto asignado, Recurso humano.</p> <p>Presupuesto asignado, Recurso humano.</p> <p>Presupuesto asignado, Recurso humano.</p> <p>Presupuesto asignado, Recurso humano y apoyo logístico.</p> <p>Presupuesto asignado, Recurso humano y apoyo logístico.</p> <p>Presupuesto asignado, Recurso humano y apoyo logístico.</p> <p>Base de datos de egresados por facultades.</p> <p>No de programas de educación continuada ofrecidos / No de programas realizados.</p>	<p>Nº de sesiones realizadas / Nº de sesiones planeadas.</p> <p>Nº de proyectos formulados / Nº de requerimientos.</p> <p>Nº de programas de educación continuada ofrecidos / Nº de programas requeridos.</p> <p>No de proyectos sociales ejecutados / No de proyectos sociales requeridos.</p> <p>No de programas de educación continuada ofrecidos / No de programas realizados.</p> <p>Sistema de gestión de la calidad diseñado e implementado.</p> <p>Cadena de valor</p>
	Orientación a la Comunidad					
	Organización Flexible y Eficiente		<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de un modelo de gestión integral. • Diseño de la cadena de valor. 	<p>Implementar un sistema de gestión de la calidad institucional.</p> <p>Formular los procesos misionales dirigidos a satisfacer las</p>	<p>Presupuesto asignado, Recurso humano y apoyo logístico.</p> <p>Presupuesto asignado, Recurso humano y apoyo logístico.</p>	

			necesidades y requisitos de los usuarios. Lograr una estructura organizacional flexible y efectiva.	Presupuesto asignado, Recurso humano y apoyo logístico.	diseñada, formulada e implementada.
		<ul style="list-style-type: none"> Reestructuración organizativa. 	Lograr una estructura organizacional flexible y efectiva.	Presupuesto asignado, Recurso humano y apoyo logístico.	Nueva estructura Organizacional implementada. Manual de funciones y requisitos por competencias rediseñados e implementados.
		<ul style="list-style-type: none"> Diseño e implementación de un Sistema de Gestión Ambiental 	Diseñar e implementar el Sistema de Gestión Ambiental en la Institución.	Presupuesto asignado, Recurso humano y apoyo logístico.	Modelo de Gestión Ambiental diseñado e implementado.
		<ul style="list-style-type: none"> Establecer nuevo régimen de matrícula. 	Diseñar modelo de matrícula según estrato socioeconómico.		Modelo de estratificación de matrícula implementado.
TOTAL RECURSOS:					

Elaborado por: _____ Fecha: _____

Revisado por: _____ Fecha: _____

Aprobado por: _____ Fecha: _____

4. DISEÑO DE PLANES Y PROGRAMAS

Descripción

Las Universidades, deben contar con un Sistema de Planeación definido que es el Diseño de Planes y Programas tiene como objetivo elaborar la proyección de la entidad a corto, mediano y largo plazo e impulsar y guiar las actividades hacia sus metas. Toma en cuenta los principios corporativos, la misión y la visión, la fijación de los objetivos institucionales esperados para un periodo determinado, las metas, los indicadores que permitan verificar su cumplimiento, las estrategias y la asignación de responsabilidades y recursos necesarios para el logro de los propósitos de la entidad.

El diseño de los Planes y Programas requiere:

- Definir los lineamientos estratégicos que establezcan el rumbo a seguir por los miembros de la Universidad, hacia el logro de unos resultados esperados.
- Definir y programar las acciones necesarias para asegurar el desempeño de las funciones que le han sido asignadas por la Constitución Nacional y/o la Ley para el cumplimiento de los fines del estado.
- Asegurar los recursos necesarios para el funcionamiento de la Entidad y para cumplir con las acciones programadas en el desarrollo de los programas y proyectos de inversión.

Para el diseño de Planes y Programas se requiere tener en cuenta el diseño de un primer nivel, esto es el Plan de Desarrollo o Plan Estratégico y un segundo nivel, los Planes Operativos o de Acción.

Los Planes de Desarrollo o Planes Estratégicos son instrumentos rectores de la planificación de la entidad toda vez que toma en cuenta la visión, la misión, objetivos estratégicos, metas, los sectores de inversión y los recursos necesarios que conviertan los lineamientos estratégicos, en acciones concretas para la gestión.

Para su desarrollo es necesario tener en cuenta los principios generales que rigen las actuaciones de las autoridades nacionales, regionales y territoriales en materia de planeación. Estos principios son: Autonomía, ordenación de competencias, concordancia, consistencia, prioridad del gasto público social, continuidad, participación, sustentabilidad ambiental, desarrollo armónico de regiones, eficiencia, viabilidad y coherencia.

Para hacer mas eficiente la labor de planeación, la Ley establece que los diversos niveles de la administración pública se apoyen en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE-, el Departamento Nacional de Planeación y los demás organismos de planeación departamentales y municipales, y se diseñen Sistemas de información que permitan realizar diagnósticos, seguimiento, evaluación y control de los Planes de Desarrollo.

Los Planes Operativos o de Acción, constituyen las acciones y los recursos de orden físico, financiero y humano, requeridas para desarrollar las actividades que contribuyen al logro de los resultados en el corto plazo, teniendo en cuenta la capacidad de entidad, estos alineados con el Plan de Desarrollo y el Plan estratégico de la entidad.

Plan Operativo o de Acción contiene por lo menos:

- Los objetivos, metas y estrategias del Plan Estratégico o de Desarrollo, según el tipo de entidad, para identificar el margen de acción institucional.

- Los programas y proyectos del Plan plurianual de Inversiones para ser ejecutados en cada vigencia fiscal.
- La misión de la dependencia responsable por el Plan de Acción, en el contexto de los objetivos establecidos en la planeación estratégica y en el marco legal e institucional que rige su naturaleza, sus objetivos y sus funciones.
- La disponibilidad de procedimientos, instrumentos, recursos humanos, económicos e institucionales adecuados para cumplir con los objetivos y metas propuestos.
- La identificación de las acciones para fortalecer la capacidad de gestión.

El Presupuesto, herramienta de gestión cuyo fin es garantizar la viabilidad financiera de los Planes Estratégicos o de Desarrollo y de los Planes Operativos o de Acción. Su elaboración comprende:

- La previsión de ingresos, egresos, déficit y su financiación, para establecer los recursos financieros disponibles y aquellos que se requieren para el cumplimiento o satisfacción de los planes estratégicos y operativos.
- La elaboración del Plan Operativo Anual de Inversiones - POAI- que señala los proyectos de inversión que requieren apropiaciones en el presupuesto de la vigencia correspondiente,
- La previsión de las apropiaciones para gastos de funcionamiento, servicio de la deuda e inversiones contempladas en el POAI.

Requerimientos

- Normas que regulan la entidad
- Planes y Programas vigentes de la entidad,
- Revisión de la Misión y la Visión de la entidad
- Mapa Estratégico de la Planeación de la Entidad

Operación

Comité de Coordinación de Control Interno

Impartir instrucciones al Grupo de Trabajo Nivel Técnico, orientando el diseño de Planes y Programas de acuerdo con las características propias de la entidad a partir del diagnóstico realizado al estado de Planes y Programas y tomando como base el resultado de los análisis estratégico interno y externo, la matriz D.O.F.A y el Mapa Estratégico de la Planeación.

Grupo de Trabajo Nivel Técnico

Para el diseño de los Planes y Programas utilizar el Formato Planes y Programas, teniendo en cuenta:

- Registrar la estrategia que corresponde
- Indicar el Sector al cual corresponde el Programa o los Programas
- Relacionar los Programas en la columna (1) identificados en el Plan de Desarrollo.
- Relacionar los Proyectos que corresponden a cada Programa en la columna (2).
- Adicionar las filas que sean necesarias.
- Relacionar las actividades para cada Proyecto en la columna (3). Adicione las filas que sean necesarias
- Registrar los recursos humanos, físicos y financieros para cada actividad, columna (6).
- Totalizar los recursos para cada Proyecto
- Totalizar los recursos para cada Programa

- Totalizar los Programas que correspondan al Sector en la línea total Sector
- Consolidar la información por sectores y estrategias y registrar en el Formato Diseño Mapa Estratégico de la Planeación en la columna (5) recursos.

Entregar al directivo del área responsable por la administración del Sistema de Control Interno para su evaluación, aprobación y presentación al Comité de Coordinación de Control Interno.

Comité de Coordinación Control Interno

Revisar, analizar y ajustar el Diseño de Planes y Programas para la entidad, considerando las observaciones y recomendaciones de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, consignando sus decisiones en el acta respectiva que deben ser ejecutadas por el Área responsable del proceso de Planeación en la Entidad.

Adelanta los trámites necesarios y elaboración de actos administrativos que conduzcan al ajuste requerido en Planes y Programas de la Entidad.

Área responsable por la Administración del Sistema de Control Interno

Coordinar con el Área responsable del Proceso los ajustes resultantes a los Planes Operativos o de Acción a cargo de las áreas organizacionales responsables de Macroprocesos y sus respectivos procesos.

Componente: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Elemento: PLANES Y PROGRAMAS

Formato: Diseño de Planes y Programas

PLAN ESTRATEGICO O DE DESARROLLO: DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

ESTRATEGIA:

Identificación de los mapas de competencias.

SECTOR:

(1) Programas	(2) Proyectos	(3) Actividades	(4) Recursos			(5) Total Recursos
			Humanos	Físicos	Financieros	
	Proyecto 1 Definición de mapas de competencias a los cargos de la Universidad Popular del Cesar	Act. 1	Recursos humanos		Presupuesto asignado	Recurso humano y presupuesto asignado
		Act. n.				
	Total proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
	Total proyecto 2					
Total estrategia 1.						
Estrategia 2 Diseño del Sistema de Gerencia del Desempeño.						
	Proyecto 1 Consolidación del modelo de gestión humana	Act. 1	Recurso humano		Presupuesto asignado	
		Act. n.				
	Total Proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
Total estrategia 1.						
Estrategia 3 Desarrollo del Sistema de Formación del Talento Humano..						
	Proyecto 1 Plan de formación	Act. 1	Recurso humano		Presupuesto asignado	
		Act. n.				
	Total Proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
Total estrategia 3.						
Estrategia 4 Incrementar, consolidar y calificar la planta docente hacia niveles académicos superiores (Especialización, Maestría, Doctorado).						
	Proyecto 1 Desarrollar concursos de meritos	Act. 1	Recurso humano		Presupuesto asignado	
		Act. n.				
	Total Proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				

		Act. n.				
Total Estrategia 4						

SISTEMA DE CONTROL INTERNO
SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

Componente: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Elemento: PLANES Y PROGRAMAS

Formato: Diseño de Planes y Programas

PLAN ESTRATEGICO O DE DESARROLLO: EXCELENCIA ACADEMICA

ESTRATEGIA:

SECTOR:

(1) Programas	(2) Proyectos	(3) Actividades	(4) Recursos			(5) Total Recursos
			Humanos	Físicos	Financieros	
	Proyecto 1	Act. 1				
		Act. n.				
	Total proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
	Total proyecto 2					
Total Programa 1						
	Proyecto 1	Act. 1				
		Act. n.				
	Total Proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
Total Programa 2:						
Total Sector:						

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

Componente: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Elemento: PLANES Y PROGRAMAS

Formato: Diseño de Planes y Programas

PLAN ESTRATEGICO O DE DESARROLLO: INVESTIGACIÓN

ESTRATEGIA:

SECTOR:

(1) Programas	(2) Proyectos	(3) Actividades	(4) Recursos			(5) Total Recursos
			Humanos	Físicos	Financieros	
	Proyecto 1	Act. 1				
		Act. n.				
	Total proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
	Total proyecto 2					
Total Programa 1						
	Proyecto 1	Act. 1				
		Act. n.				
	Total Proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
	Total Proyecto 2					
Total Programa 2:						
Total Sector:						

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

Componente: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Elemento: PLANES Y PROGRAMAS

Formato: Diseño de Planes y Programas

PLAN ESTRATEGICO O DE DESARROLLO: FINANCIERO

ESTRATEGIA: LIQUIDEZ

SECTOR:

(1) Programas	(2) Proyectos	(3) Actividades	(4) Recursos			(5) Total Recursos
			Humanos	Físicos	Financieros	
	Proyecto 1 Eficiencia técnica: Mayor productividad en el uso de los recursos	Act. 1	Recursos humanos		Presupuesto asignado	Recursos humanos y presupuesto asignado
		Act. n.				
	Total proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
	Total proyecto 2					
Total estrategia 1						
Estrategia 2: CAPACIDAD DE ENDEUDAMIENTO						
	Proyecto 1 Ampliación y diversificación de los ingresos para fortalecer la capacidad institucional de conducirse a si misma	Act. 1	Recursos humanos		Presupuesto asignado	Recursos humanos y presupuesto asignado
		Act. n.				
Total estrategia 2:						
Estrategia 3: Capacidad de apalancamiento						
	Proyecto 1 Proyecto de generación de ingresos superiores al valor que la Universidad paga por la deuda	Act. 1				
		Act. n.				
	Total Proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
Total estrategia 3						
Estrategia 4: Utilización de la figura del Leasing para la adquisición de equipos de cómputo.						
	Proyecto 1 Dotación de infraestructura	Act. 1	Recursos humanos		Presupuesto asignado	Recursos humanos y presupuesto

	física y tecnológica en las distintas dependencias de la Institución	Act. n.				asignado
Total estrategia 4						
Estrategia 5: Apalancamiento efectivo con el sector financiero para el crecimiento y desarrollo de la Institución (Dotación e infraestructura).						
	Proyecto 1 Construcción y mejoramiento de la planta física	Act. 1	Recursos humanos		Presupuesto asignado	Recursos humanos y presupuesto asignado
		Act. n.				
Total Sector:						

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

Componente: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Elemento: PLANES Y PROGRAMAS

Formato: Diseño de Planes y Programas

PLAN ESTRATEGICO O DE DESARROLLO: BIENESTAR UNIVERSITARIO

ESTRATEGIA:

SECTOR:

(1) Programas	(2) Proyectos	(3) Actividades	(4) Recursos			(5) Total Recursos
			Humanos	Fisicos	Financieros	
	Proyecto 1	Act. 1				
		Act. n.				
	Total proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
	Total proyecto 2					
Total estrategia 1						
Estrategia 2:						
	Proyecto 1	Act. 1				
		Act. n.				
	Total Proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
Total Programa 2:						
Total Sector:						

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

Componente: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Elemento: PLANES Y PROGRAMAS

Formato: Diseño de Planes y Programas

PLAN ESTRATEGICO O DE DESARROLLO: INTERNACIONALIZACIÓN

ESTRATEGIA: Perspectiva local, global e intercultural en la Universidad Popular del Cesar

SECTOR:

(1) Programas	(2) Proyectos	(3) Actividades	(4) Recursos			(5) Total Recursos
			Humanos	Físicos	Financieros	
	Proyecto 1 Fomento de la Cultura Nacional y Culturas Internacionales en la Universidad Popular del Cesar.	Act. 1 Diseñar e implementar un programa de promoción de la cultura nacional a través del año en la comunidad universitaria.	Recursos humanos		\$ 18.000.000	Recurso humano y presupuesto asignado
		Act. 2. Gestionar la creación de una cátedra internacional para profundizar en las distintas culturales extranjeras.				
		Act 3. Fomentar el aprendizaje de idiomas extranjeros en la comunidad académica.				
Total estrategia 1.						
Estrategia 2. Búsqueda, establecimiento y desarrollo de convenios internacionales para la integración a comunidades nacionales e internacionales.						
	Proyecto 1 Alianzas	Act. 1 Formalizar	Recursos humanos		40.000.000	Recurso humano,

	estratégicas y de convenios cooperación académica.	relaciones académicas nacionales e internacionales, con el fin de establecer convenios de cooperación académica					tecnológico y presupuesto asignado
		Act. 2. Formalizar relaciones académicas nacionales e internacionales, con el fin de establecer convenios de cooperación académica					
Total estrategia 2:							
Estrategia 3. Movilidad internacional							
	Proyecto 1 Intercambio y Movilidad Académica Docente, Investigativa y Estudiantil.	Act. 1 Gestionar la reglamentación ante el Consejo Académico del plan de movilidad académica para la Universidad Popular del Cesar	Recursos humanos				
		Act. 2. Formalizar relaciones académicas nacionales e internacionales, con el fin de establecer convenios de cooperación académica					
		Act 3. Gestionar la asignación de los recursos para la financiación de la actividad internacional mediante la					

		creación de un fondo para la gestión de convenios y la movilidad internacional.				
Total estrategia 3:						
Estrategia 4. Movilidad internacional						
	Proyecto 1 Mejoramiento de los procesos internos (académicos y administrativos) con el fin de impulsar la internacionalización de la Institución..	Act. 1 Desarrollar una propuesta para la reestructuración organizativa del área de Relaciones Públicas e Internacionales	Recursos humanos		10.000.000	Recurso humano y presupuesto asignado
		Act. 2. Capacitar a los profesores investigadores y funcionarios administrativos con perfil internacional en la formulación de propuestas, consecución de fondos internacionales y en la búsqueda de organismos de financiación que apoyen los proyectos de investigación que adelanta la Universidad.				
Total Sector:						

SISTEMA DE CONTROL INTERNO**SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO****Componente:** DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO**Elemento:** PLANES Y PROGRAMAS**Formato:** Diseño de Planes y Programas**PLAN ESTRATEGICO O DE DESARROLLO: UNIVERSIDAD/EMPRESA****ESTRATEGIA:****SECTOR:**

(1) Programas	(2) Proyectos	(3) Actividades	(4) Recursos			(5) Total Recursos
			Humanos	Físicos	Financieros	
	Proyecto 1	Act. 1				
		Act. n.				
	Total proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
	Total proyecto 2					
Total Programa 1						
	Proyecto 1	Act. 1				
		Act. n.				
	Total Proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
	Total Proyecto 2					
Total Programa 2:						
Total Sector:						

SISTEMA DE CONTROL INTERNO**SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO****Componente:** DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO**Elemento:** PLANES Y PROGRAMAS

Formato: Diseño de Planes y Programas

PLAN ESTRATEGICO O DE DESARROLLO: ORIENTACIÓN A LA COMUNIDAD

ESTRATEGIA:

SECTOR:

(1) Programas	(2) Proyectos	(3) Actividades	(4) Recursos			(5) Total Recursos
			Humanos	Físicos	Financieros	
	Proyecto 1	Act. 1				
		Act. n.				
	Total proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
	Total proyecto 2					
Total Programa 1						
	Proyecto 1	Act. 1				
		Act. n.				
	Total Proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
	Total Proyecto 2					
Total Programa 2:						
Total Sector:						

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATEGICO

Componente: DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

Elemento: PLANES Y PROGRAMAS

Formato: Diseño de Planes y Programas

PLAN ESTRATEGICO O DE DESARROLLO: ORGANIZACIÓN FLEXIBLE Y EFICIENTE

ESTRATEGIA:

SECTOR:

(1) Programas	(2) Proyectos	(3) Actividades	(4) Recursos			(5) Total Recursos
			Humanos	Físicos	Financieros	
	Proyecto 1	Act. 1				
		Act. n.				
	Total proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
	Total proyecto 2					
Total Programa 1						
	Proyecto 1	Act. 1				
		Act. n.				

	Total Proyecto 1					
	Proyecto 2	Act. 1				
		Act. n.				
Total Programa 2:						
Total Sector:						

1.1.1 Planes y Programas. -Mapa estratégico de la Institución - que regulan el desarrollo de la función constitucional y legal. Los planes y programas materializan las estrategias de la organización establecidas para dar cumplimiento a su misión, visión y objetivos institucionales esperados en un período de tiempo determinado, asegurando adicionalmente los recursos necesarios para el logro de los fines de la entidad.

Los **Planes y Programas** de la universidad a corto, mediano y largo plazo son el eje de una verdadera planificación estratégica; considere:

- Nivel estratégico- planes (Relacione)
- Nivel operativo-planes (Relacione)
- Concordancia Plan estratégico con la misión y la visión y planes operativos
- Comunicación de planes y programas a los grupos de interés, tanto internos como externos
- Planes, proyectos, programas y políticas

Los Planes y Programas:

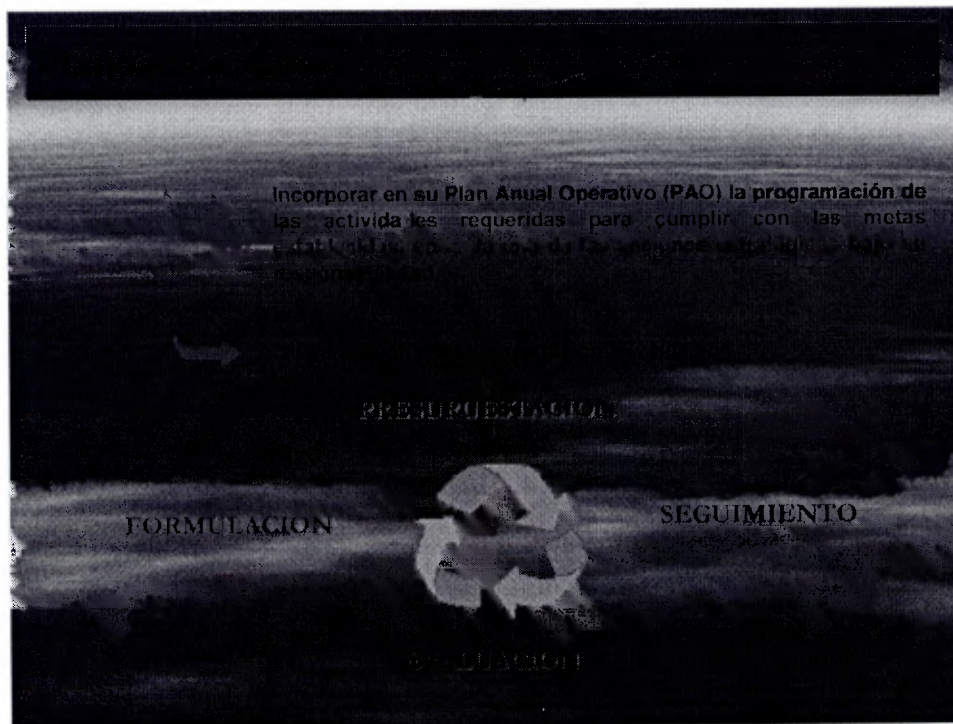
- Se establecen los objetivos institucionales necesarios a direccionar la gestión de la entidad pública.
- Constituye el resultado de los procesos de Planeación Estratégica

- Generan el primer instrumento de Control al cumplimiento de los objetivos de la organización.

Para cada Área de Acción y Programa institución con un proceso de planeación estratégica, para el responsable, los indicadores, las metas (quincenales) y los recursos para su financiamiento.

Área de Acción: 1. Seguridad Ciudadana: Mejor Calidad de Vida				
Acción Estratégica	Responsable	Indicadores	Meta Quinquenal	Meta Anual
1.1 Creación del Programa:				
1.2 Creación del Programa:				
...				
1.19 Fortalecimiento del programa				

Además, cada entidad responsable debe



Normas de Referencia

Constitución Política de Colombia, artículos 334 y 339.

- Decreto 841 de 1.990 (Reglamentario de la Ley 38 de 1.989), artículos 2, 5, 7, 22, 26, 28, 32, 34.
- Ley 87 del 29 de 1993, artículo 4.
- Ley 152 de 1994, artículos: 3, 4, 5, 6, 27, 31 y 49.
- Ley 190 de 1995, artículo 48.
- Decreto 111 de 1996, artículos 8, 9 y 68.
- Ley 489 de 1998.
- El Decreto 2145 de 1999, artículo 12.
- Decreto 1363 de 2000, artículo 19
- Plan Nacional y Planes Territoriales de Desarrollo