

ACUERDO N° 204 DE 2020
(08 de septiembre de 2020)

“POR EL CUAL SE ADOPTAN LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO; DE MANTENIMIENTO, RENOVACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA; Y DE ACTUALIZACIÓN TECNOLÓGICA DE LA FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DEL TRÓPICO AMERICANO UNITRÓNICO”

El Consejo Superior de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico, en uso de su autonomía universitaria consagrada en el artículo 69 de la Constitución Política y de sus atribuciones legales y administrativas, en especial las consagradas en la Ley 30 de 1992, y del artículo trigésimo tercero de los estatutos Generales de la Institución, y

CONSIDERANDO

El artículo 69 de la Constitución Política garantiza la autonomía universitaria, que se traduce en comportamientos administrativos de gestión, tales como darse sus propios reglamentos, estatutos y directivas, lo cual significa que la Institución puede organizarse internamente dentro de los parámetros que el Estado le establece al reconocerle la calidad de Universidad.

Que en virtud de la autonomía universitaria otorgada por el Artículo 29 de la Ley 30 de 1992, las Instituciones de Educación Superior IES podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos y reglamentos de conformidad con la ley.

Que el Ministerio de Educación Nacional MEN, mediante Resolución 1311 de 2002 reconoció personería jurídica a Unitrónico como una Institución de Educación Superior de carácter privado sin ánimo de lucro, de conformidad con el artículo 98 de la Ley 30 de 1992 y Posteriormente, mediante Resolución 6538 de 2011 del MEN, se ratificó una reforma estatutaria de Unitrónico bajo la "naturaleza de Institución de Educación Superior de carácter privado".

Encaminados por el crecimiento de Unitrónico, se formuló el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2018 – 2022, de conformidad con el Acuerdo N° 164 del 29 de noviembre de 2017, bajo el lema *“La institución que investiga la Orinoquia colombiana”*, el cual se enmarca en cuatro ejes estratégicos: Fortalecimiento de la Académica, Tejido Institucional, Fortalecimiento de la Investigación y Consolidación Administrativa y Financiera.

Que el alcance del PDI 2018 -2022, centra sus esfuerzos y se propone avanzar hacia una institución con estándares de alta calidad, soportada en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), conforme al deber ser y al impacto ante la sociedad y el Plan de Desarrollo Institucional, como fundamento estratégico y recursos operacionales para el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional, por lo anterior, se hace necesario formular las Políticas Institucionales inexistente de conformidad con los planes y programas que Unitrónico ejecuta, con el fin de

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico. NIT. 844002071-4

Cra 19 No 39 - 40 - Ciudadela Universitaria - Cel: 313 603 9620 / 320 231 4922 / 321 398 6406

E-mail: vur@unitropico.edu.co

www.unitropico.edu.co

Yopal - Casanare, Colombia



dar cumplimiento a los Estatutos Generales, al Plan de Desarrollo Institucional y al Proyecto Educativo Institucional.

Que el Decreto 1330 de 2019, por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015 – Único Reglamentario del Sector Educación, el cual establece las medidas que disponen la organización y el funcionamiento del proceso de solicitud, renovación y modificación del registro calificado.

Que la resolución N° 015224 de 2020 del Ministerio de Educación Nacional, por la cual se establecen los parámetros de autoevaluación, verificación y evaluación de las condiciones de calidad de carácter institucional reglamentadas en el Decreto 1075 de 2015, modificadas por el Decreto 1330 de 2019, para la obtención y renovación del registro calificado. La cual determina que la Institución debe contar con la existencia e implementación de las siguientes políticas:

- a) Política de gestión del talento humano.
- b) Política de actualización y renovación de infraestructura física.
- c) Política de actualización y renovación de infraestructura tecnológica.

Las políticas institucionales constituyen el marco de acción lógico y por tanto limitan el campo de actuación de la Institución y de toda la comunidad Unitropista, tanto en lo académico como en lo administrativo, de conformidad con lo establecido en los Estatutos Generales, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y posibilitan la ejecución del Plan de Desarrollo Institucional (PDI).

Que la formulación de las políticas institucionales, fue un trabajo conjunto y articulado de la Dirección Administrativa y Financiera, dependencias de Talento Humano, Recursos Físicos y el Departamento de Sistemas, quienes desde su experiencia y conocimiento aportaron conceptos e ideas, formulando cada una de las políticas institucionales; Proceso que fue liderado por la Dirección de Planeación y Rectoría.

Que el Consejo de Planeación de Unitrónico, según Acta No. 014 de fecha 31 de agosto de 2020, dio concepto favorable de aprobación a las políticas institucionales de Gestión del Talento Humano, de Mantenimiento, Renovación y Actualización de la Infraestructura Física y la de Actualización de la Infraestructura Tecnológica, para posteriormente ser presentadas y adoptas por el Consejo Superior de Unitrónico.

Que es función del Consejo Superior, de conformidad con la Resolución No. 6538 del 09 de agosto de 2011, artículo trigésimo tercero, numeral 2. *“Definir las políticas generales y académicas de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DEL TRÓPICO AMERICANO, y las de planeación institucional que se desarrollarán y ejecutarán de acuerdo con los lineamientos trazados por la Sala General de Miembros Activos”.*

En mérito de lo anteriormente expuesto, el Consejo Superior de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico,

ACUERDA:

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico. NIT. 844002071-4

Cra 19 No 39 - 40 - Ciudadela Universitaria - Cel: 313 603 9620 / 320 231 4922 / 321 398 6406

E-mail: vur@unitropico.edu.co

www.unitropico.edu.co

Yopai - Casanare, Colombia



ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar las siguientes Políticas Institucionales de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico, así:

1. Política de gestión del talento humano.
2. Política de actualización y renovación de infraestructura física.
3. Política de actualización y renovación de infraestructura tecnológica.

ARTÍCULO SEGUNDO: Los documentos anexos de cada política hacen parte integral de este Acuerdo.

1. Política de gestión del talento humano en 17 folios.
2. Política de actualización y renovación de infraestructura física en 16 folios.
3. Política de actualización y renovación de infraestructura tecnológica en 15 folios.

ARTÍCULO TERCERO: Facúltase al Rector de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico, para que, mediante actos administrativos Institucionales, defina los lineamientos, procedimientos, reglamentos y resoluciones que permitan la puesta en marcha y ejecución de las políticas, de conformidad con las particularidades de cada una y del contexto donde se desarrolla.

ARTÍCULO CUARTO: El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas las disposiciones anteriores que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Yopal Casanare, a los ocho (08) días del mes de septiembre del año dos mil veinte (2020).


JOSE RAMÓN CEDEÑO GUTIERREZ
Presidente Consejo Superior


LUIS FREDY MARTINEZ MONTAÑO
Secretario General

POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DEL TRÓPICO AMERICANO
UNITRÓNICO

YOPAL CASANARE
2020

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico. NIT. 844002071-4

Cra 19 No 39 - 40 - Ciudadela Universitaria - Cel: 313 603 9620 / 320 231 4922 / 321 398 6406

E-mail: vur@unitropico.edu.co

www.unitropico.edu.co

Yopal - Casanare, Colombia

SALA GENERAL DE MIEMBROS ACTIVOS

Gobernación de Casanare
Instituto Financiero de Casanare
Consejo Departamental de Planeación
Sociedad de Ingenieros de Casanare
Sociedad Colombiana de Arquitectos Regional Casanare
Corporación Festival Internacional de Contrapunteo y Voz Recia Cimarrón De Oro
Centro Microempresarial del Llano “Cemilla”
Asociación Parque Natural la Iguaña
Lonja Inmobiliaria de Casanare
Asociación de Mujeres de Casanare por la Vida, la Paz y la Democracia
Fundación Educar Casanare

CONSEJO SUPERIOR

| | |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Elisabeth Ojeda Rodríguez | Delegada Departamento de Casanare |
| Néstor Gustavo Cuéllar Afanador | Lonja Inmobiliaria de Casanare |
| María Nidian Larrota Rodríguez | Instituto Financiero de Casanare |
| Oscar Rodríguez Torres | Consejo Departamental de Planeación |
| José Ramón Cedeño Gutiérrez | Sociedad de Ingenieros de Casanare |
| Edgar Santiago Marín Gómez | Sociedad Colombiana de Arquitectos Regional Casanare |
| Pablo Antonio Rivera Parra | Corporación Festival Internacional de Contrapunteo y Voz Recia Cimarrón de Oro |
| Yohaira Andrea Pérez Guerrero | Representante de los Docentes |
| José Luis Pérez Bernal | Representante de los Estudiantes |
| Oriol Jiménez Silva | Rector |
| Luis Fredy Martínez Montaña | Secretario del Consejo Superior |

CONSEJO ACADÉMICO

Oriol Jiménez Silva
Rector
Alieth Del Rocío Ávila Sanabria
Directora Académica
Oscar Andrés Rodríguez Fandiño
Director de Investigación
Fernando Andrés Merchán Orozco
Director de Proyección Social
Hernando Salcedo
Decano Facultad de Ingenierías
Ana Edilce Sánchez
Representante Directores Programas
Alexander Hincapié Landínez
Representante Directores de Departamento
Milena Zárate
Representante de los Docentes
Nicolás Gómez Pidiache
Representante de los Estudiantes
Mayra Alejandra Pérez Dueñas
Representante de los Egresados
Juan Camilo Gámez Porras
Secretario del Consejo Académico

CONSEJO DE PLANEACIÓN

Oriol Jiménez Silva
Rector
Luis Fredy Martínez Montaña
Secretario General
Luis Guillermo Camacho Vivas
Director Administrativo y Financiero
Alieth Del Rocío Ávila Sanabria
Directora Académica
Oscar Andrés Rodríguez Fandiño
Director de Investigación
Yohaira Andrea Pérez Guerrero
Representante del Consejo Superior

CONTENIDO

| | |
|--------------------------------------------------|--------------------------------------|
| INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| MARCO GENERAL DE LA POLÍTICA | 5 |
| NORMATIVIDAD NACIONAL | 5 |
| NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL | 6 |
| FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA..... | 7 |
| OBJETIVO..... | 7 |
| OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 7 |
| ALCANCE..... | 8 |
| DESARROLLO DE LA POLÍTICA..... | 9 |
| - Definiciones | ¡Error! Marcador no definido. |
| - Estructura Organizacional | ¡Error! Marcador no definido. |
| Estrategias..... | 11 |
| Selección | 12 |
| Contratación..... | 12 |
| Bienestar..... | 13 |
| Incentivos y Reconocimientos a funcionarios..... | 13 |
| Capacitación..... | 14 |
| Evaluación de desempeño | 14 |
| Seguridad y Salud en el Trabajo | 14 |
| SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN..... | 16 |

INTRODUCCIÓN

Unitrónico en la búsqueda continua de que todo el personal que labora en la Institución desempeñe funciones acordes a su formación e intereses de crecer en los ámbitos personal, profesional y laboral, para lograr en conjunto resultados precisos, en el cumplimiento de metas organizacionales, administra atendiendo estricta y oportunamente los lineamientos legales que regulan las relaciones laborales, compiladas en el Código Sustantivo del Trabajo y sus decretos complementarios, los Estatutos institucionales y el Reglamento Interno de Trabajo.

En el marco de lo planteado, se establecen las estrategias de gestión humana, soportadas en la premisa que el personal es la base y pilar fundamental para el fortalecimiento de los procesos, así como los resultados obtenidos en términos del cumplimiento de los objetivos misionales. En tal sentido, se busca generar estrategias para estimular y aprovechar al potenciar las capacidades y habilidades de quienes hacen parte de la Institución, creando en sus funcionarios, sentido de pertenencia y crecimiento individual, lo que, a su vez, permitirá, incrementar la productividad, generar una mayor apuesta a la competitividad y al mejoramiento continuo.

MARCO GENERAL DE LA POLÍTICA

La Política de Gestión de Talento Humano de la Institución toma como referentes el marco normativo Nacional e Institucional:

NORMATIVIDAD NACIONAL

Constitución Política de Colombia, artículo 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

Artículo 69 de la Constitución Política de Colombia, que otorga autonomía a las Universidades para establecer sus propias normas y reglamentos.

Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior; Arts. 3o., 28, 31 Lit. b.

Ley 1392 de 2010. Por medio de la cual se reconocen las enfermedades huérfanas como de especial interés y se adoptan normas tendientes a garantizar la protección social por parte del Estado Colombiano a la población que padece de enfermedades huérfanas y sus cuidadores; Art. 10.

Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones; Art. 101.

Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG -SST.

Resolución 666 de 2020. Por medio de la cual se adopta el Protocolo General de Bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID-19.

NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL

Resolución 1311 de 2002 del MEN. Reconoce personería jurídica a Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico, como una institución de educación superior de carácter privado sin ánimo de lucro, de conformidad con el artículo 98 de la Ley 30 de 1992 y el Decreto 1478 de 1994.

Reglamento Interno de Trabajo. Aprobado mediante Resolución Rectoral de fecha 26 de abril de 2004. En el cual se reglamentan las relaciones entre la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico, y sus funcionarios.

Resolución 6538 de 2011 del MEN. Estatutos Unitrónico. Se ratificó una reforma estatutaria de Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico bajo la *"naturaleza de institución de educación superior de carácter privado"*. Por medio del cual se establece el nombre, naturaleza, misión, visión, objetivos, domicilio, capacidad, ámbito de acción de los programas académicos, la conformación de los órganos de gobierno y dirección, régimen académico y administrativo, la conformación del patrimonio y aportes, rentas y su administración, así como las prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades, duración, disolución y liquidación de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico.

Proyecto Educativo Institucional (PEI). Aprobado mediante Acuerdo N° 080-B de 2011.

Estatuto docente, Aprobado mediante acuerdo N° 090 (06 de febrero 2013) *"Por medio del cual se reglamenta y adopta el estatuto Docente de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico"*

Plan de Desarrollo Institucional 2018 – 2022, Aprobado mediante acuerdo N° 164 (29 de noviembre 2017). Documento en el cual se consagran los lineamientos de desarrollo para los próximos cinco (5) años, se definen los ejes institucionales y se concretan programas y proyectos, como fundamento estratégico y recursos operacionales para el cumplimiento de la Misión y la Visión Institucional.

FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA

OBJETIVO

Establecer pautas para atraer, gestionar y retener el talento humano de la Institución, a través de efectivos procesos de selección, contratación, evaluación; capacitación y desarrollo; que permitan establecer condiciones de bienestar y seguridad laboral mediante el diseño e implementación de estrategias, planes y programas, encaminados a la consecución de los objetivos y cumplimiento de las funciones institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proporcionar a la Institución la fuerza laboral eficiente para alcanzar los objetivos generales y específicos de cada área de trabajo, a través de un proceso de selección efectivo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios en el puesto de trabajo, mediante procesos de inducción, capacitación y desarrollo humano claramente definidos.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios de la Entidad.

ALCANCE

En concordancia con las prioridades estratégicas de la Institución, definidas en el marco del Direccionamiento Estratégico, la Política de Gestión de Talento Humano beneficia a todos los docentes, personal directivo y administrativo y prestador de servicios que participan en la creación de valor de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico.

DESARROLLO DE LA POLÍTICA

La Política de Gestión de Talento Humano está orientada a la administración eficiente del personal desde la selección hasta el retiro, estableciendo normas concretas y dando cumplimiento a la normatividad aplicable a la Gestión del Talento Humano de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico:

Principios

Trabajo en Equipo: Realización de un trabajo articulado para el logro de objetivos.

Liderazgo Ético: La oficina de Talento Humano debe fungir como modelo a efectos de mantener la conducta ética

Imparcialidad y Justicia: La oficina de Talento Humano, como valor ético tiene que promover estas actitudes.

Confidencialidad: Se deberá mantener y garantizar la custodia de todos los documentos que hacen parte de la historia laboral de cada uno de los trabajadores.

Compromiso y Responsabilidad: Implicación permanente y compromiso activo del conjunto de procesos, responsables de unidades de gestión y personal académico - administrativo.

Respeto: Siendo este la esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, del trabajo en equipo, de cualquier relación interpersonal.

Igualdad: El desarrollo de las actividades de Talento Humano se basará en las normas y políticas internas y externas aplicables al personal académico y administrativo en ejecución de cada uno de los procedimientos, sin exclusión, discriminación o marginación por razón de sexo, categoría, etc.

Comunicación: Establecimiento de canales de comunicación, internos y externos, que permitan disponer y compartir información entre las diferentes colegiaturas Institucionales, aprovechando las nuevas tecnologías.

Definiciones

Reclutamiento: Es el conjunto de actividades realizadas para atraer a los candidatos potencialmente calificados, capaces e idóneos para ocupar un cargo dentro de la Institución.

Proceso de selección: es el conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa.

Contratación: Procedimiento a través del cual una persona o empresa contrata los servicios de otra, o de un individuo, a cambio de una remuneración monetaria y que quedará formalizado en un contrato que identificará obligaciones y derechos de cada parte.

Manual de Funciones: Es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos.

Capacitación: Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los empleados.

Plan de capacitación es una acción planificada cuyo propósito general es preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el trabajo.

Desempeño Laboral: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Evaluación de Desempeño Laboral: Es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenten su permanencia y desarrollo en el servicio

Competencias: La capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el perfil profesional, las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

Bienestar Laboral: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los miembros de la organización.

Estímulos e Incentivos: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los miembros de la organización a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Seguridad y Salud en el trabajo (SST): Es una disciplina que se encarga de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Accidente de Trabajo: Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte y se produce bajo la ejecución de órdenes del empleador, aun fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente, el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador

Estructura Organizacional



Incorporación de personal Estrategias

Se definen las siguientes estrategias para el desarrollo de la Política de Gestión de Talento Humano como soporte de los procesos misionales y el logro de los objetivos de la Institución.

Desarrollar Competencias: La Institución formará, perfeccionará y actualizará a sus funcionarios, desarrollando las competencias, capacidades personales y profesionales requeridas para el cumplimiento de los objetivos institucionales, facilitando a la vez su adaptación a la misma, a los cambios culturales y tecnológicos, y contribuyendo a su desarrollo personal.

Fortalecer las capacidades de liderazgo: Mejorar las capacidades de liderazgo de los funcionarios para que aporten efectivamente al logro de objetivos en ambientes sanos de trabajo.

Mejorar el Ambiente de trabajo: Construir un ambiente de trabajo sano, donde prime la confiabilidad, el respeto y la imparcialidad.

Promover los principios de Buen Gobierno: Apoyar el desarrollo de los principios de Buen Gobierno en los funcionarios tales como la actitud diligente, la lealtad con la Institución, no conflicto de intereses y la rendición de cuentas.

Selección

Lineamientos para la selección.

Se incorporará como parte de la institución al personal cuyas competencias se encuentren en concordancia con las exigencias y objetivos institucionales, a través de procedimientos técnicos, transparentes, no discriminatorios basados en el mérito. Así, se compromete a garantizar el diseño y validación de los perfiles del personal que va a ingresar a la Institución, teniendo en cuenta cada una de sus competencias y los pilares de calidad. Igualmente, se compromete a que el total de las personas que ingresan a la Institución, posean conocimiento de las generalidades de la misma y la inducción específica.

Alineación con la estrategia: Los procesos de selección se realizan de acuerdo con las necesidades Institucionales. Todo aspirante a un puesto de trabajo deberá someterse al proceso de reclutamiento y selección definido por la Institución y, además, deberá cumplir con las competencias y los requisitos establecidos en las descripciones de cargos del Manual de Funciones y en el Estatuto docente.

Inclusión: La Institución garantizará igualdad de oportunidades desde el reconocimiento de la diversidad y la capacidad individual.

Oportunidad: Las fuentes para el reclutamiento y la selección de personal serán internas y externas. La oficina de Talento Humano divulgará las convocatorias de empleo a través de la página web institucional, redes sociales, periódicos, entre otros.

Hábeas data: Toda información referente a los candidatos que participen en el proceso de reclutamiento y selección será estrictamente confidencial. La información que resulte de los procesos de selección no faculta a la Institución para entregar datos personales a ninguna otra compañía, cliente, organización o tercero de cualquier naturaleza. Queda entendido que el tratamiento se limitará a los fines contractuales establecidos y que se guardará la debida reserva, mediante la adopción de las medidas técnicas y administrativas adecuadas, que permitan el cuidado y conservación de los datos personales.

Contratación

Una vez se conoce el resultado del proceso de selección, desde la oficina de Talento Humano, se notifica vía telefónica a la persona seleccionada y se solicitan los documentos para iniciar el proceso de contratación, previa verificación del manual de funciones.

La oficina de Talento Humano será la encargada de la elaboración del contrato del candidato seleccionado y demás vinculaciones de acuerdo con la normatividad vigente.

Bienestar

La Institución se compromete al desarrollo de un programa de bienestar Institucional que parta de las iniciativas y necesidades de los funcionarios, que sea un proceso permanente orientado a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, además de elevar los niveles de satisfacción de este con la Institución.

Calidad de vida: La Institución fomentará el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios mediante acciones y estrategias de bienestar que impacten sus dimensiones físicas, emocionales, sociales y espirituales.

Equilibrio: Se buscará mantener un equilibrio entre las exigencias requeridas y los recursos dados a cada funcionario.

Respeto y trato justo: Se considera que las virtudes de la empatía (o buena disposición) y el trato respetuoso son esenciales para la convivencia.

Ambiente laboral propicio: Donde la cultura e integración, garanticen relaciones armónicas con todos los actores del entorno, logrando de esta forma mantener un clima laboral de alta favorabilidad y el aumento en la productividad.

Aplicar y cumplir a cabalidad la legislación laboral vigente: tanto en aspectos individuales como colectivos.

Incentivos y Reconocimientos a funcionarios

Para Educación: Descuentos en matrículas para funcionarios y sus familiares hasta primer grado de consanguinidad o sus cónyuges o compañero (a) permanente.

Bonificación: Reconocimiento adicional que no constituye salario para los docentes, por el término de duración de la designación como decanos, directores de facultad, investigación, directores y coordinadores de programa y/o departamento.

Distinciones: La Institución otorgará a los docentes y personal administrativo por tiempo de servicio una distinción (medalla)

Incentivos: Se realizarán felicitaciones por fecha de cumpleaños y profesión. Se otorga medio día compensatorio remunerado por cumpleaños.

Capacitación

Las actividades de capacitación y formación se ejecutarán según un plan de actividades, de acuerdo con las necesidades y requerimientos de la Institución.

Diseño del plan: El Plan de capacitación de la Institución se establecerá con base en las necesidades descritas por las diferentes áreas funcionales.

Promover el desarrollo humano integral de los funcionarios a través de la generación de un entorno en el que la capacitación, la formación y el entrenamiento se conjuguen con una efectiva ejecución cotidiana de las tareas y responsabilidades, que permita alcanzar el potencial profesional y el crecimiento personal.

Garantizar una adecuada gestión del conocimiento, entendido como la capacidad de adquirir, socializar y mantener el conocimiento al interior de la institución.

Focalización: Si bien el plan de formación institucional será para todas las áreas de la Institución, buscará fortalecer principalmente las capacidades misionales de la Institución, es decir, la formación, la investigación y proyección social.

Dominio de un segundo idioma: Las estrategias de formación de la Institución propenderán por el fortalecimiento de las competencias de sus colaboradores en lengua extranjera.

Evaluación de desempeño

La Institución para dar cumplimiento a sus objetivos institucionales motivará y orientará el actuar de sus funcionarios a la mejora continua, mediante un proceso de evaluación del desempeño. Este será considerado como un instrumento de retroalimentación propositiva, de aceptación de recomendaciones, de desarrollo personal y laboral. Se realizará mediante el diligenciamiento del "FORMATO EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO" GTH-FOR-043.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Las actividades del sistema de seguridad y salud en el trabajo se llevarán a cabo con el fin de garantizar la productividad de la Institución y mejorar el bienestar y la calidad de vida de los funcionarios.

Protección: La Institución se compromete con la protección y promoción de la salud de los docentes, personal administrativo, contratistas, visitantes y demás personas que interactúen en la ejecución de los procesos o actividades, procurando su integridad física mediante el control de los riesgos, el mejoramiento continuo de los procesos y la protección del medio ambiente.

Fomento: Los programas desarrollados en Institución estarán orientados hacia el fomento de una cultura de prevención y de la promoción del autocuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes o enfermedades laborales, al control del ausentismo y a la preparación para emergencias.

Liderazgo: Todos los niveles de dirección asumen la responsabilidad de promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando a las partes interesadas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para la gestión de la seguridad y salud.

Responsabilidad: Todos los colaboradores y personas que ingresen a la Institución tendrán la responsabilidad de cumplir con las normas y procedimientos de seguridad, con el fin de que puedan realizar su labor en condiciones seguras. Igualmente serán responsables de notificar oportunamente aquellas condiciones que puedan generar consecuencias y contingencias para los colaboradores y personas que ingresan a la Institución.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Institución a través de la Oficina de Talento Humano realizará evaluación y seguimiento de gestión semestral mediante el cumplimiento de las metas establecidas en cada uno de los ejes, reflejando indicadores que permitan identificar y realizar ajustes y mejoras que atiendan las necesidades propias del personal de la Institución.

BIBLIOGRAFÍA

Fundación Universitaria Internacional del trópico Americano Unitrónico. (2017). Plan de Desarrollo Institucional 2018-2022 "La Institución que Investiga la Orinoquía Colombiana". Yopal.

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano, Unitropico. (2011). Proyecto Educativo Institucional. Yopal.

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano. Unitropico. (2019). Acuerdo No 186 "Por el cual se adoptan las Políticas Institucionales de Unitrónico. Yopal.

**POLÍTICA DE MANTENIMIENTO, RENOVACIÓN Y ACTUALIZACIÓN
DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA**

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DEL TRÓPICO AMERICANO UNITRÓNICO

YOPAL CASANARE

2020

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico. NIT. 844002071-4

Cra 19 No 39 - 40 - Ciudadela Universitaria - Cel: 313 603 9620 / 320 231 4922 / 321 398 6406

E-mail: vur@unitropico.edu.co

www.unitropico.edu.co

Yopal - Casanare, Colombia

SALA GENERAL DE MIEMBROS ACTIVOS

Gobernación de Casanare
Instituto Financiero de Casanare
Consejo Departamental de Planeación
Sociedad de Ingenieros de Casanare
Sociedad Colombiana de Arquitectos Regional Casanare
Corporación Festival Internacional de Contrapunteo y Voz Recia Cimarrón De Oro
Centro Microempresarial del Llano "Cemilla"
Asociación Parque Natural la Iguana
Lonja Inmobiliaria de Casanare
Asociación de Mujeres de Casanare por la Vida, la Paz y la Democracia
Fundación Educar Casanare

CONSEJO SUPERIOR

| | |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Elisabeth Ojeda Rodríguez | Delegada Departamento de Casanare |
| Néstor Gustavo Cuéllar Afanador | Lonja Inmobiliaria de Casanare |
| María Nidian Larrota Rodríguez | Instituto Financiero de Casanare |
| Oscar Rodríguez Torres | Consejo Departamental de Planeación |
| José Ramón Cedeño Gutiérrez | Sociedad de Ingenieros de Casanare |
| Edgar Santiago Marín Gómez | Sociedad Colombiana de Arquitectos Regional Casanare |
| Pablo Antonio Rivera Parra | Corporación Festival Internacional de Contrapunteo y Voz Recia Cimarrón de Oro |
| Yohaira Andrea Pérez Guerrero | Representante de los Docentes |
| José Luis Pérez Bernal | Representante de los Estudiantes |
| Oriol Jiménez Silva | Rector |
| Luis Fredy Martínez Montaño | Secretario del Consejo Superior |

CONSEJO ACADÉMICO

Oriol Jiménez Silva
Rector
Alieth Del Rocío Ávila Sanabria
Directora Académica
Oscar Andrés Rodríguez Fandiño
Director de Investigación
Fernando Andrés Merchán Orozco
Director de Proyección Social
Hernando Salcedo
Decano Facultad de Ingenierías
Ana Edilce Sánchez
Representante Directores Programas
Alexander Hincapié Landínez
Representante Directores de Departamento
Milena Zárate
Representante de los Docentes
Nicolás Gómez Pidiache
Representante de los Estudiantes
Mayra Alejandra Pérez Dueñas
Representante de los Egresados
Juan Camilo Gámez Porras
Secretario del Consejo Académico

CONSEJO DE PLANEACIÓN

Oriol Jiménez Silva
Rector
Luis Fredy Martínez Montaño
Secretario General
Luis Guillermo Camacho Vivas
Director Administrativo y Financiero
Alieth Del Rocío Ávila Sanabria
Directora Académica
Oscar Andrés Rodríguez Fandiño
Director de Investigación
Yohaira Andrea Pérez Guerrero
Representante del Consejo Superior

Contenido

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| 2. MARCO GENERAL DE LA POLÍTICA | 5 |
| 2.1 Normatividad Nacional..... | 5 |
| 2.2 Normatividad Institucional..... | 6 |
| 3. FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA | 7 |
| 3.1 Objetivo General..... | 7 |
| 3.2 Objetivos Específicos | 7 |
| 4. ALCANCE..... | 8 |
| 5. DESARROLLO POLÍTICA DE MANTENIMIENTO, RENOVACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA..... | 9 |
| 5.1 Principios..... | 9 |
| 5.2 Estructura Organizacional | 10 |
| 6. DEFINICIONES..... | 11 |
| 7. METODOLOGÍA | 12 |
| 8. POLÍTICA GENERAL | 12 |
| 9. POLÍTICAS DE GOBERNANZA..... | 12 |
| 9.1 Estrategia 1: Encaminar los estamentos directivos de la Institución sinérgicamente para el desarrollo de infraestructura física..... | 12 |
| 9.2 Estrategia: Gestión de recursos de manera pertinente. | 13 |
| 10. PROYECCIÓN DE REQUERIMIENTOS DE INFRAESTRUCTURA | 13 |
| 10.1 Estrategia: Formular y establecer el Plan Maestro de Infraestructura. | 13 |
| 11. USO, MANTENIMIENTO, ADECUACIÓN Y CONSERVACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA..... | 13 |
| 11.1 Estrategia: Ejecutar las actividades necesarias para el uso, mantenimiento, adecuación y conservación de la infraestructura | 13 |
| 12. CONTROL DE ACTIVOS..... | 14 |
| 12.1 Estrategia: Establecer procesos para el ingreso, registro y control de los activos. | 14 |
| 13. PROTECCIÓN DE LOS COMPONENTES DE INFRAESTRUCTURA..... | 14 |
| 13.1 Estrategia: Proteger los bienes y activos con los que cuenta la Institución. | 14 |
| 14. SEGUIMIENTO Y MEJORA DE LA POLÍTICA | 15 |
| 15. BIBLIOGRAFÍA..... | 16 |

1. INTRODUCCIÓN

El área de Recursos físicos de Unitrónico tiene como objetivo realizar gestión oportuna y efectiva de los elementos que componen la infraestructura física de la Institución, así como, garantizar su correcto uso y preservación.

Bajo este principio, enfoca sus actividades en propender por la prestación de un servicio con ambientes de estudio y trabajo conformes a las necesidades de la comunidad Unitropista, asegurando la disponibilidad y el funcionamiento adecuado de la infraestructura física y de los recursos necesarios para la operación de los servicios de la administración universitaria y el desarrollo de procesos de aprendizaje adecuados.

El contenido de esta política, establece una base para la estructuración de procesos, procedimientos y formatos, impactando positivamente en los resultados de cumplimiento de las metas establecidas en la Institución y satisfaciendo los requerimientos de todas las partes interesadas en sinergia con la Política Administrativa y Financiera adoptada.

2. MARCO GENERAL DE LA POLÍTICA

2.1 Normatividad Nacional

Constitución Política Nacional de Colombia

Artículo 69. Se garantiza la autonomía universitaria. Las Instituciones podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

Ley 30 de 1992, Capítulo VI: Autonomía de las Instituciones de Educación Superior

Artículo 28. Establece que la autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las Instituciones el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Artículo 98. Establece que las instituciones privadas de educación superior deben ser personas jurídicas de utilidad común, sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones, fundaciones o instituciones de economía solidaria.

Ley 115 de 1994,

Artículo 84, señala que, dentro de los mecanismos para propiciar el mejoramiento de la calidad educativa, se encuentra la evaluación que cada Consejo Directivo de las instituciones educativas debe adelantar al finalizar cada año, entre otros temas sobre la infraestructura física de estas.

Artículo 138, dispone que el establecimiento educativo debe reunir una serie de requisitos entre los que se encuentra en su literal b) “Disponer de una estructura administrativa, una planta física y medios educativos adecuados”.

Ley 715 de 2001, Capítulo III. De las instituciones educativas, los rectores y los recursos.

Artículo 9. Dispone que las instituciones educativas deben disponer de la infraestructura educativa, soportes pedagógicos, planta física y medios educativos adecuados.

Capítulo IV. Distribución de recursos del sector educativo,

Artículo 15. Destinación, define que: “Los recursos de la participación para educación del Sistema General de Participaciones se destinarán a financiar la prestación del servicio educativo atendiendo los estándares técnicos y administrativos”, previendo específicamente en su numeral 15.2, lo referente a la “Construcción de la infraestructura, **mantenimiento, pago de servicios públicos y funcionamiento de las instituciones educativas**”.

Ley 1450 de 2011,

Artículo 143, establece que “el Ministerio de Educación Nacional podrá destinar los recursos a que hace referencia el numeral 4 del artículo 11 de la Ley 21 de 1982 a proyectos de construcción, mejoramiento en infraestructura y dotación de establecimientos educativos oficiales urbanos y rurales”. Siendo competencia del Ministerio de Educación Nacional señalar las prioridades de inversión y, con cargo a estos recursos, realizar el estudio y seguimiento de los proyectos.

Ley 1508 de 2012,

Régimen jurídico de las Asociaciones Público Privadas (APP), estipula la posibilidad de que entidades estatales puedan celebrar contratos a través de los cuales encarguen a un inversionista privado el diseño y construcción de proyectos de infraestructura, así como de sus servicios asociados; o la rehabilitación, reparación, mejoramiento o equipamiento de infraestructura existente. Actividades que deberán involucrar la operación y el mantenimiento de dicha infraestructura”.

2.2 Normatividad Institucional

Estatuto Unitrónico. Aprobado mediante resolución 6538 de agosto 9 de 2011, por medio del cual se establece el nombre, naturaleza, misión, visión, objetivos, domicilio, capacidad, ámbito de acción de los programas académicos, la conformación de los órganos de gobierno y dirección, régimen académico y administrativo, la conformación del patrimonio y aportes, rentas y su administración, así como las prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades, duración, disolución y liquidación de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico.

Reglamento Interno de Trabajo. Aprobado mediante Resolución Rectoral de fecha 26 de abril de 2004, En el cual se reglamentan las relaciones entre la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico, y sus funcionarios.

Plan de Desarrollo Institucional 2018 – 2022, Aprobado mediante acuerdo N° 164 (29 de noviembre 2017). Documento en el cual se consagran los lineamientos de desarrollo para los próximos cinco (5) años, se definen los ejes institucionales y se concretan programas y proyectos, como fundamento estratégico y recursos operacionales para el cumplimiento de la Misión y la Visión Institucional.

Acuerdo 189 de 2019: "Por medio de la cual se expide el Manual de Contratación de la Institución"

3. FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA

3.1 Objetivo General

Establecer una Política de mantenimiento, renovación y actualización de la infraestructura física de Unitrónico, atendiendo las necesidades reales de las partes interesadas y dando cumplimiento a la normativa legal vigente para la Institución.

3.2 Objetivos Específicos

- Definir lineamientos para la planeación, desarrollo, conservación y calificación de las distintas actividades, respecto al correcto funcionamiento de la planta física de la Institución.
- Articular con las distintas áreas funcionales, actividades y procesos encaminados al mejoramiento continuo de las condiciones de infraestructura física, favoreciendo escenarios de aprendizaje garantes de calidad e innovación.

4. ALCANCE

La presente política incluye la planta física y todos sus componentes en la Ciudadela Universitaria, CEI El Remanso, Consultorio contable N.A.F, Clínica veterinaria y demás instalaciones donde la Institución desarrolla sus procesos misionales.

5. DESARROLLO POLÍTICA DE MANTENIMIENTO, RENOVACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA

La política de mantenimiento, renovación y actualización de la infraestructura física, además de estar en coherencia con los principios institucionales sigue la orientación de los siguientes preceptos encaminados a la correcta gestión de todos los componentes de los recursos físicos de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico, de acuerdo a su destinación y uso:

5.1 Principios

Confidencialidad

De conformidad con lo establecido en el presente documento y en relación con el Reglamento Interno de Trabajo de la Institución, tanto directivos como funcionarios que intervienen en el proceso de administración de recursos financieros, deberán mantener la debida reserva sobre todos los documentos de trabajo y la información que se encuentre a su cargo.

Idoneidad

Los funcionarios y en general toda persona que intervenga en la administración de recursos, deberá contar con el conocimiento, experiencia, capacidad técnica y administrativa para la toma de decisiones, basándose en las normatividad vigente e integridad moral.

Selección Objetiva

En las adquisiciones, manejo, custodia y en general en la administración de recursos, siempre deberán ser seleccionadas las mejores propuestas, soportadas por el Plan de Adquisiciones para la Institución, teniendo en cuenta el manual de contratación.

Transparencia

Los procesos contemplados en el presente documento deberán sujetarse al estricto cumplimiento de las políticas, reglas y procedimientos aquí definidos y además deberán ajustarse a la legislación y buenas prácticas de la administración, motivo por el cual todas las operaciones deben quedar registradas y soportadas de acuerdo a las políticas de la Institución.

5.2 Estructura Organizacional

El área de recursos físicos funge como principal gestor de la presente política, sin embargo, requiere de la articulación de las directivas para la disposición de recursos económicos y ejecución de procesos contractuales que garanticen el cumplimiento de las estrategias establecidas.



6. DEFINICIONES

Conservación: La conservación está dedicada a la preservación para las generaciones futuras de las condiciones físicas de la infraestructura educativa en sus materiales, estructura, espacialidad o volumetría, entre otros. Determinan las condiciones del estado de conservación de la infraestructura educativa el uso, el cuidado y el mantenimiento de esta. Las actividades de conservación incluyen el análisis, documentación, tratamiento y el cuidado de los establecimientos educativos.

Deterioro: Entendido como el desgaste ocasionado sobre los elementos componentes de la infraestructura educativa, producido por el uso normal, falta de mantenimiento, desgaste natural, accidentes, uso inadecuado o factores ambientales.

Mantenimiento: Conjunto de acciones periódicas y sistemáticas realizadas con el propósito de asegurar, garantizar o extender la vida útil de la infraestructura, necesarias para conservar las condiciones originales de funcionamiento normal y adecuado, su seguridad, productividad, confort, imagen corporativa, salubridad e higiene.

Mantenimiento correctivo: Corresponde a las acciones y labores que se deben realizar con el objeto de renovar, recuperar, reparar o restaurar daños o deterioros ocasionados por el uso normal, por falta de mantenimiento predictivo, recurrente y preventivo, por el desgaste natural, por accidentes, por usos inadecuados de la infraestructura u otros factores externos. Requiere inversiones cuantiosas y de mano de obra especializada; dentro de este tipo de mantenimiento podemos incluir las llamadas obras de mejoramiento, por ejemplo: reposición de cubierta, pisos, aparatos sanitarios, cambios de dotaciones por tecnología obsoleta, renovación de mobiliario, etc.

Mantenimiento predictivo: Son las acciones de medición periódica y seguimiento constante que buscan prevenir la interrupción de servicios; se aplican con el propósito de detectar fallas o defectos, especialmente en equipos, instalaciones y maquinaria que requieran el reemplazo de partes y elementos, para evitar deterioro o fallas que afecten el funcionamiento de un equipo o de la infraestructura de una edificación e impedir que se ocasionen emergencias o situaciones de alto riesgo que causen impacto negativo a las instituciones educativas.

Mantenimiento preventivo: Son los procesos de conservación de las condiciones físicas de la infraestructura; comprenden aquellas acciones que se deben realizar en forma planificada, periódica, permanente y programada, para prevenir, retrasar o evitar su deterioro y descompostura prematuros, producto del uso normal, para alargar así su vida útil.

Uso: El uso, ante todo, se refiere a la interacción en los establecimientos educativos de la infraestructura educativa con los diferentes individuos que conforman la comunidad educativa, en los escenarios establecidos para tal fin.

7. METODOLOGÍA

En concordancia con los lineamientos que dicta la Política Administrativa y Financiera de la Institución y encaminados en el cumplimiento de los objetivos de la presente Política de mantenimiento, renovación y actualización de la infraestructura, se establecen siete políticas, dentro de las cuales se encuentran: generales, de gobernanza, requerimientos, uso, mantenimiento, adecuación y conservación, control de activos y protección de los componentes de infraestructura física de la Institución.

Estas políticas, están integradas por seis estrategias, las cuales se componen de una serie de lineamientos verificables y medibles.

8. POLÍTICA GENERAL

La Política de mantenimiento, renovación y actualización de la infraestructura física de Unitrónico, estará regida por el principio de autonomía e identidad universitaria, enmarcada en los componentes del Plan de Desarrollo Institucional 2018 – 2022 y reglamentos complementarios de la Institución y legislación legal nacional.

Realizar de manera transparente y pertinente el proceso contractual para la selección de proveedores, adquisiciones y servicios que haya lugar, siguiendo los lineamientos del Manual de Contratación adoptado por Unitrónico.

Brindar a la comunidad unitropista, espacios adecuados y confortables para el desarrollo de cualquier actividad dentro de sus instalaciones.

Encaminar las actividades de gestión de los recursos físicos hacia procesos de mejora continua, atendiendo a los cambios de las necesidades de las partes interesadas.

Realizar actualización y renovación de infraestructura física conforme al crecimiento de la Institución y ampliación de servicios que ésta brinde.

Garantizar la adquisición de bienes de acuerdo a las necesidades de la comunidad Unitropista, con el fin de brindar satisfacción mediante el cumplimiento de las especificaciones solicitadas y la oportunidad en la entrega.

9. POLÍTICAS DE GOBERNANZA

9.1 Estrategia 1: Encaminar los estamentos directivos de la Institución sinérgicamente para el desarrollo de infraestructura física.

El Consejo Superior y el Rector de Unitrónico serán los encargados de:

Expedir las políticas y acuerdos pertinentes para la gestión y desarrollo de la infraestructura física.

Aprobar el presupuesto general y plan de adquisiciones anual, enfocados en la sostenibilidad y autonomía.

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico. NIT. 844002071-4

Cra 19 No 39 - 40 - Ciudadela Universitaria - Cel: 313 603 9620 / 320 231 4922 / 321 398 6406

E-mail: vur@unitropico.edu.co

www.unitropico.edu.co

Yopal - Casanare, Colombia

Aprobar los procesos contractuales de adquisición y prestación de servicios requeridos para asegurar la disponibilidad y el funcionamiento adecuado de la infraestructura y de los recursos necesarios para la operación de los servicios.

9.2 Estrategia: Gestión de recursos de manera pertinente.

Unitrónico provee la asignación de recursos financieros para la ejecución de los planes de desarrollo de infraestructura física.

El área de recursos físicos realiza mediante informes, el control de transparencia y pertinencia en la ejecución de los recursos económicos invertidos.

10. PROYECCIÓN DE REQUERIMIENTOS DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA

10.1 Estrategia: Formular y establecer el Plan Maestro de Infraestructura.

Identificar las necesidades de cada una de las áreas que componen la Institución, de acuerdo al crecimiento en el futuro, para formular un Plan Maestro de Infraestructura acertado y sostenible.

Verificar el cumplimiento de lo establecido en el Plan Maestro de Infraestructura.

Realizar la gestión de permisos, licencias y trámites legales requeridos para el desarrollo del Plan Maestro de Infraestructura y proyectos de construcción, adecuación y mantenimiento.

Verificar y validar el cumplimiento a los requisitos legales de contratistas y proveedores en el marco de legalidad, idoneidad, experiencia, gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Determinar en los procesos de construcción una supervisión idónea, que valide la calidad de los materiales, cumplimiento de plazos, ejecución de actividades y acatamiento de los lineamientos establecidos en el contrato.

11. USO, MANTENIMIENTO, ADECUACIÓN Y CONSERVACIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA

11.1 Estrategia: Ejecutar las actividades necesarias para el uso, mantenimiento, adecuación y conservación de la infraestructura

Promover estrategias de pedagógicas a todas las dependencias en uso adecuado y cuidado de elementos a su cargo.

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico. NIT. 844002071-4

Cra 19 No 39 - 40 - Ciudadela Universitaria - Cel: 313 603 9620 / 320 231 4922 / 321 398 6406

E-mail: vur@unitropico.edu.co

www.unitropico.edu.co

Yopal - Casanare, Colombia

Recibir y comunicar tiempos de respuesta a requerimientos y solicitudes en procura de brindar un servicio eficiente.

Clasificar los requerimientos hechos por la comunidad unitropista, para definir prioridades y recursos necesarios enfocados en la prestación de un servicio óptimo.

Establecer un plan de trabajo con los integrantes del área de recursos físicos y demás colaboradores para la conservación de la infraestructura y la atención oportuna a requerimientos.

Constituir un plan de mantenimiento para todos los componentes de la infraestructura, teniendo en cuenta su criticidad.

12. CONTROL DE ACTIVOS

12.1 Estrategia: Establecer procesos para el ingreso, registro y control de los activos.

Establecer procesos y procedimientos administrativos, contables, tecnológicos y físicos para el ingreso, registro y control de los activos de la Institución.

Identificar las necesidades de acuerdo a lo establecido en las proyecciones presupuestales y planes anuales de adquisición.

13. PROTECCIÓN DE LOS COMPONENTES DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA

13.1 Estrategia: Proteger los bienes y activos con los que cuenta la Institución.

Gestionar las pólizas y amparos necesarios para la protección de todos los componentes de infraestructura.

Implementar mecanismos para mitigar los riesgos que puedan afectar a la seguridad de la comunidad unitropista y de sus bienes.

Propiciar trabajo articulado con el proveedor de servicio de vigilancia, fuerzas militares, policía nacional y cuerpos de emergencias para garantizar oportuna respuesta a una eventualidad que pueda afectar a la seguridad de la institución y todos sus elementos.

14. SEGUIMIENTO Y MEJORA DE LA POLÍTICA

Unitrónico realizará evaluación y seguimiento anual del cumplimiento de todos los componentes de la presente política, con el fin de identificar y realizar ajustes y mejoras que atiendan la variación de las necesidades de las partes interesadas en procura de la prestación de un óptimo servicio.

Para tal fin, se establecen indicadores soportados en el Plan de Desarrollo Institucional PDI 2018-2022, con seguimiento y evaluación de los planes estratégicos anuales, lo que dará a conocer el grado de consecución de los objetivos establecidos, como:

- Formulación del Plan de Desarrollo Físico.
- Preservación e incremento de la calidad estética, ambiental y urbanística del campus universitario y su entorno.
- Diseño del cronograma anual de actividades de mantenimiento y adecuaciones de la planta física.
- Disponibilidad de infraestructura física.
- Adquisición terreno propio para el fortalecimiento del campus universitario y nueva sede proyectada.
- Mantenimiento y adecuación de instalaciones CEI Granja el Remanso.
- Puesta en funcionamiento infraestructura Clínica Grandes Animales CEI Granja el Remanso.
- Ampliación periodo comodato N° 009 de diciembre 19 del 2014 CEI Granja el Remanso.

15. BIBLIOGRAFÍA

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico. (2012). Plan de Desarrollo Institucional 2012-2016 "La Universidad que Investiga la Orinoquía Colombiana". Yopal.

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico. (2017). Plan de Desarrollo Institucional 2018-2022 "La Institución que Investiga la Orinoquía Colombiana". Yopal.

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano, Unitrónico. (2011). Proyecto Educativo Institucional. Yopal.

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano. Unitrónico. (2019). Acuerdo No 186 "Por el cual se adoptan las Políticas Institucionales de Unitrónico. Yopal.

POLÍTICA DE ACTUALIZACIÓN TECNOLÓGICA

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA INTERNACIONAL DEL TRÓPICO AMERICANO UNITRÓNICO

YOPAL CASANARE

2020

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico. NIT. 844002071-4

Cra 19 No 39 - 40 - Ciudadela Universitaria - Cel: 313 603 9620 / 320 231 4922 / 321 398 6406

E-mail: vur@unitropico.edu.co

www.unitropico.edu.co

Yopal - Casanare, Colombia

SALA GENERAL DE MIEMBROS ACTIVOS

Gobernación de Casanare
Instituto Financiero de Casanare
Consejo Departamental de Planeación
Sociedad de Ingenieros de Casanare
Sociedad Colombiana de Arquitectos Regional Casanare
Corporación Festival Internacional de Contrapunteo y Voz Recia Cimarrón De Oro
Centro Microempresarial del Llano "Cemilla"
Asociación Parque Natural la Iguana
Lonja Inmobiliaria de Casanare
Asociación de Mujeres de Casanare por la Vida, la Paz y la Democracia
Fundación Educar Casanare

CONSEJO SUPERIOR

| | |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Elisabeth Ojeda Rodríguez | Delegada Departamento de Casanare |
| Néstor Gustavo Cuéllar Afanador | Lonja Inmobiliaria de Casanare |
| María Nidian Larrota Rodríguez | Instituto Financiero de Casanare |
| Oscar Rodríguez Torres | Consejo Departamental de Planeación |
| José Ramón Cedeño Gutiérrez | Sociedad de Ingenieros de Casanare |
| Edgar Santiago Marín Gómez | Sociedad Colombiana de Arquitectos Regional Casanare |
| Pablo Antonio Rivera Parra | Corporación Festival Internacional de Contrapunteo y Voz Recia Cimarrón de Oro |
| Yohaira Andrea Pérez Guerrero | Representante de los Docentes |
| José Luis Pérez Bernal | Representante de los Estudiantes |
| Oriol Jiménez Silva | Rector |
| Luis Fredy Martínez Montaña | Secretario del Consejo Superior |

CONSEJO ACADÉMICO

Oriol Jiménez Silva
Rector
Alieth Del Rocío Ávila Sanabria
Directora Académica
Oscar Andrés Rodríguez Fandiño
Director de Investigación
Fernando Andrés Merchán Orozco
Director de Proyección Social
Hernando Salcedo
Decano Facultad de Ingenierías
Ana Edilce Sánchez
Representante Directores Programas
Alexander Hincapié Landínez
Representante Directores de Departamento
Milena Zárate
Representante de los Docentes
Nicolás Gómez Pidiache
Representante de los Estudiantes
Mayra Alejandra Pérez Dueñas
Representante de los Egresados
Juan Camilo Gámez Porras
Secretario del Consejo Académico

CONSEJO DE PLANEACIÓN

Oriol Jiménez Silva
Rector
Luis Fredy Martínez Montaña
Secretario General
Luis Guillermo Camacho Vivas
Director Administrativo y Financiero
Alieth Del Rocío Ávila Sanabria
Directora Académica
Oscar Andrés Rodríguez Fandiño
Director de Investigación
Yohaira Andrea Pérez Guerrero
Representante del Consejo Superior

Contenido

| | |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 4 |
| 2. MARCO GENERAL DE LA POLÍTICA | 5 |
| 2.1 Normatividad Nacional..... | 5 |
| 2.2 Normatividad Institucional..... | 6 |
| 3. FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA | 7 |
| 3.1 Objetivo General..... | 7 |
| 3.2 Objetivos Específicos | 7 |
| 4. ALCANCE | 8 |
| 5. DESARROLLO POLÍTICA ACTUALIZACIÓN TECNOLÓGICA | 9 |
| 5.1 Principios..... | 9 |
| 5.2 Estructura Organizacional | 10 |
| 6. DEFINICIONES | 11 |
| 7. METODOLOGÍA | 12 |
| 8. POLÍTICA GENERAL | 13 |
| 9. SEGUIMIENTO Y MEJORA DE LA POLÍTICA | 14 |
| 10. BIBLIOGRAFÍA | 15 |

1. INTRODUCCIÓN

Dada la importancia que actualmente reviste la tecnología y los sistemas de información en el desarrollo de las funciones sustantivas de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico, y su amplia utilización como herramienta de apoyo a la labor institucional, se ha considerado necesario formular una política de renovación y actualización tecnológica que contribuye a evitar la obsolescencia, adoptando tendencias y determinando su pertinencia y aplicabilidad, según el crecimiento y desarrollo de la Institución, para satisfacer las expectativas de los estudiantes, docentes y personal administrativo, garantizando de esta manera cobertura, seguridad y acceso con calidad, alineándose a los objetivos estratégicos en su necesidad de fortalecer y afianzar las herramientas tecnológicas necesarias que soporten el quehacer misional.

En su ejecución, la política considera los intereses y necesidades de la comunidad Unitropista teniendo siempre presente principios éticos de corresponsabilidad, la perspectiva integral de la institución y un eficaz y eficiente uso de los recursos. Esta política guarda coherencia con las definiciones adoptadas en la planeación institucional. En las decisiones de inversión se considerará su sostenibilidad técnica y financiera.

2. MARCO GENERAL DE LA POLÍTICA

2.1 Normatividad Nacional

Constitución Política Nacional de Colombia

Artículo 69. Se garantiza la autonomía universitaria. Las Instituciones podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

Ley 30 de 1992, Capítulo VI: Autonomía de las Instituciones de Educación Superior

Artículo 28. Establece que la autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente Ley, reconoce a las Instituciones el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Artículo 98. Establece que las instituciones privadas de educación superior deben ser personas jurídicas de utilidad común, sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones, fundaciones o instituciones de economía solidaria.

Decreto 1330 de 2019.

Artículo 2.5.3.2.3.1.7. literal b. Recursos físicos y tecnológicos. La institución deberá demostrar la disponibilidad, acceso y uso de infraestructura y tecnológica coherente con los requerimientos de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión, de bienestar y de apoyo a la comunidad académica, definidos por la institución y que sean comunes para todos los programas en sus niveles formación y modalidades (presencial, a distancia, virtual, dual u desarrollos que combinen e integren modalidades). institución deberá contar, por lo menos con:

1. Infraestructura física y tecnológica prevea la proyección de crecimiento institucional, los cambios en labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y extensión y las condiciones de bienestar.
2. Políticas renovación y actualización de infraestructura física y tecnológica que atiendan el desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y extensión y que permitan avanzar gradualmente en condiciones de accesibilidad de la comunidad académica en marco de las políticas de inclusión.

Resolución No. 015224 de 2020 del Ministerio de Educación Nacional.

Artículo 44. Políticas de actualización y renovación de la infraestructura física y tecnológica.

La institución deberá contar con procesos para la actualización, renovación y mantenimiento de la infraestructura física y tecnológica, de tal forma que se prevea el desarrollo institucional y la obsolescencia de los recursos disponibles. Para tales efectos, deberán demostrar, por lo menos:

- a) Políticas de mantenimiento, renovación y actualización de la infraestructura.

2.2 Normatividad Institucional

Estatuto Unitrónico. Aprobado mediante resolución 6538 de agosto 9 de 2011, por medio del cual se establece el nombre, naturaleza, misión, visión, objetivos, domicilio, capacidad, ámbito de acción de los programas académicos, la conformación de los órganos de gobierno y dirección, régimen académico y administrativo, la conformación del patrimonio y aportes, rentas y su administración, así como las prohibiciones, inhabilidades e incompatibilidades, duración, disolución y liquidación de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico.

Reglamento Interno de Trabajo. Aprobado mediante Resolución Rectoral de fecha 26 de abril de 2004, En el cual se reglamentan las relaciones entre la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico, y sus funcionarios.

Plan de Desarrollo Institucional 2018 – 2022, Aprobado mediante acuerdo N° 164 (29 de noviembre 2017). Documento en el cual se consagran los lineamientos de desarrollo para los próximos cinco (5) años, se definen los ejes institucionales y se concretan programas y proyectos, como fundamento estratégico y recursos operacionales para el cumplimiento de la Misión y la Visión Institucional.

Acuerdo 186 de 2019: “por el cual se adoptan las políticas institucionales”

Acuerdo 189 de 2019: "Por medio de la cual se expide el Manual de Contratación de la Institución"

3. FORMULACIÓN DE LA POLÍTICA

3.1 Objetivo General

Garantizar la renovación constante y eficaz de los equipos que soportan las TICs en la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico, indispensables para el buen desempeño de las actividades misionales y la adecuada prestación del servicio a toda la comunidad Unitropista (estudiantes, docentes, administrativos, directivos, contratistas y demás usuarios de los servicios), proporcionando los elementos tecnológicos necesarios para que las diferentes áreas de la Institución presten un mejor servicio.

3.2 Objetivos Específicos

- Identificar, priorizar y presupuestar las necesidades de TIC en la gestión institucional.
- Consolidar e integrar las políticas, directrices y acciones de la Institución en torno a la planeación, adquisición, uso, mantenimiento y renovación de las tecnologías (software, hardware y redes), de los laboratorios y aulas (infraestructura física y equipos) para soportar el ejercicio de las actividades académicas.
- Evaluar periódicamente la funcionabilidad de los recursos disponibles.
- Proponer rutas de actualización tecnológica.
- Construir e implementar un plan de adquisición, operación, mantenimiento y renovación de TIC para la gestión institucional.
- Revisar y ajustar los procesos y procedimientos de la Institución que se apoyen en sistemas de información.

4. ALCANCE

La presente política aplica a todas las actividades relacionadas a la adquisición, renovación y actualización tecnológica de todos los equipos de comunicación y de cómputo, aplicativos y sistemas de información que prestan servicios, apoyan y soportan los entornos y ambientes de aprendizaje, así como los procesos académicos y administrativos de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico.

5. DESARROLLO POLÍTICA ACTUALIZACIÓN TECNOLÓGICA

La política de renovación y actualización tecnológica, además de estar en coherencia con los principios institucionales sigue la orientación de los siguientes preceptos encaminados a la correcta gestión de todos los componentes de los recursos tecnológicos de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico, de acuerdo a su destinación y uso:

5.1 Principios

Confidencialidad

De conformidad con lo establecido en el presente documento y en relación con el Reglamento Interno de Trabajo de la Institución, tanto directivos como funcionarios que intervienen en el proceso de administración de recursos financieros, deberán mantener la debida reserva sobre todos los documentos de trabajo y la información que se encuentre a su cargo.

Idoneidad

Los funcionarios y en general toda persona que intervenga en la administración de recursos, deberá contar con el conocimiento, experiencia, capacidad técnica y administrativa para la toma de decisiones, basándose en las normatividad vigente e integridad moral.

Selección Objetiva

En las adquisiciones, manejo, custodia y en general en la administración de recursos, siempre deberán ser seleccionadas las mejores propuestas, soportadas por el Plan de Adquisiciones para la Institución, teniendo en cuenta el manual de contratación.

Transparencia

Los procesos contemplados en el presente documento deberán sujetarse al estricto cumplimiento de las políticas, reglas y procedimientos aquí definidos y además deberán ajustarse a la legislación y buenas prácticas de la administración, motivo por el cual todas las operaciones deben quedar registradas y soportadas de acuerdo a las políticas de la Institución.

5.2 Estructura Organizacional

El departamento de sistemas de información funge como principal gestor de la presente política, sin embargo, requiere de la articulación de las directivas para la disposición de recursos económicos y ejecución de procesos contractuales que garanticen el cumplimiento de las estrategias establecidas.



6. DEFINICIONES

- Centro de comunicaciones: Área asignada para el acopio de los equipos tecnológicos, donde se busca salvaguardar cada uno, así como, brindar los mecanismos de mantenimiento preventivos y correctivos de los mismos y su respectivo soporte a las áreas de la institución
- Hardware: Todo elemento físico que conforma un equipo tecnológico, ya sea, equipo de cómputo, impresora, escáner, video beam o periférico.
- Migración: Proceso de copia y respaldo de información para ser almacenado en un sistema de backup o en un equipo nuevo.
- Rack: Gabinete destinado a las conexiones físicas de la institución, donde reposa el cableado y el enrutamiento de la red.
- Red cableada (Área local): Sistema de cableado que permite la interconectividad de las áreas y la nube.
- Red WiFi: Sistema de conexión para periféricos que no cuenten con conexiones de red cableada.
- Servidor: Equipo robusto en el cual reposan los sistemas de información y contable de la institución.
- Sistema Operativo: Programa principal que permite funcionar a un equipo de cómputo y que contiene todas las herramientas ofimáticas y de apoyo para el desarrollo de las funciones de los docentes, administrativos y alumnos.
- Software: Conjunto de aplicaciones, programas, código y aplicativos menores que permiten el desarrollo de una función específica y del funcionamiento de una aplicación o programa
- Equipo de cómputo: Medio tecnológico y de ayuda para el desarrollo de las funciones de los estudiantes, docentes y administrativos que puede ser de tipo escritorio o portátil.
- Administrador: Usuario con permisos especiales de súper usuario para administrar las bases de datos y aplicativos que reposan en la institución, también es el usuario que administra las conexiones lógicas de los sistemas, así como el firewall de seguridad informática de la institución
- Usuario: Perfil de manejo estándar de proceso y de aplicaciones básicas de la institución.
- Hoja de vida de equipos: Documento donde reposa las estadísticas respectivas de los equipos tecnológicos, tales como, mantenimiento preventivos y correctivos.

7. METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la política se establecen las siguientes estrategias enfocadas al fortalecimiento de la infraestructura tecnológica, la integración de los sistemas de información y el soporte técnico para la gestión de los recursos tecnológicos:

- Adecuación de la infraestructura tecnológica y de comunicaciones promoviendo su utilización en los procesos de investigación, enseñanza / aprendizaje y proyección social.
- Renovación y actualización de los recursos informáticos, para apoyo al desarrollo de escenarios educativos que potencialicen la calidad en las diferentes modalidades de educación ofertadas por la Institución.
- Definición de los criterios para garantizar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información y de los servicios tecnológicos.
- Prestación del soporte técnico y mantenimiento oportuno a la infraestructura tecnológica y de comunicaciones.
- Apoyo y asesoría a los usuarios para fomentar las buenas prácticas en el uso de los servicios y herramientas tecnológicas que faciliten el desarrollo de las funciones sustantivas.
- Desarrollo e implementación de proyectos tecnológicos articulados a los criterios del plan de desarrollo y el Plan Educativo Institucional.

8. POLÍTICA GENERAL

El proceso de infraestructura tecnológica y sistemas de información como soporte al desarrollo de los procesos académicos y administrativos, incorpora la infraestructura y recursos tecnológicos para facilitar la innovación en los escenarios de enseñanza-aprendizaje, la investigación y la proyección social. La política de renovación y actualización tecnológica está enmarcada en los lineamientos del entorno digital del Ministerio de las TIC y componentes del Plan de Desarrollo Institucional 2018 – 2022 y reglamentos complementarios de la Institución y legislación legal nacional, enfocada a la consolidación de la infraestructura tecnológica, unificación de los servicios, disponibilidad de aplicaciones y apropiación de recursos tecnológicos a los usuarios. El proceso de TIC garantiza la conectividad de la comunidad Unitropista a los diferentes servicios de apoyo y sistemas de información. De igual forma gestiona, evalúa y actualiza todos los recursos informáticos que facilitan el ejercicio de la enseñanza-aprendizaje, investigación y proyección social.

9. SEGUIMIENTO Y MEJORA DE LA POLÍTICA

El departamento de Sistemas de Información realizará evaluación y seguimiento anual de la presente política, con el fin de identificar y realizar ajustes y mejoras en procura de la prestación de un óptimo servicio para los usuarios de la Fundación.

Para tal fin, se establecen indicadores soportados en el Plan de Desarrollo Institucional PDI 2018-2022, evaluando el plan estratégico anual, el cual dará a conocer el grado de consecución de los objetivos establecidos, como:

- Diagnóstico anual de equipos.
- Actualización de los medios tecnológicos
- Proyección de mejoras en los equipos existentes
- Creación de zona wifi.
- Mantenimiento de los medios tecnológicos de la Institución.

10. BIBLIOGRAFÍA

Carneiro, R., Toscano, J., & Díaz, T. (2010). Los desafíos de las TIC para el cambio educativo. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos y Fundación Santillana. Congreso de Colombia. (30 de 07 de 2009).

Ley No. 1341. Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las TIC. Obtenido de www.mintic.gov.co MEN. (20 de 04 de 2010).

Decreto 1295. Obtenido de www.mineducacion.gov.co MinTIC. (2011).

Vive digital Colombia. Bogotá: Ministerio de TIC. TIC, M. d. (2012).

Resolución 3484. Sistema de información integral del sector de TIC, Colombia TIC. Bogotá: Ministerio de TIC. UNESCO. (2009).

Mediación de las Tecnologías de la información y la comunicación en educación - manual del usuario. Canadá: UNESCO Institute for Statistics.

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico. (2012). Plan de Desarrollo Institucional 2012-2016 "La Universidad que Investiga la Orinoquía Colombiana". Yopal.

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico. (2017). Plan de Desarrollo Institucional 2018-2022 "La Institución que Investiga la Orinoquía Colombiana". Yopal.

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano, Unitropico. (2011). Proyecto Educativo Institucional. Yopal.

Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano. Unitropico. (2019). Acuerdo No 186 "Por el cual se adoptan las Políticas Institucionales de Unitrónico. Yopal.