1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados[1], de su adecuada gestión dependen de manera directa el cumplimiento de la misión de las instituciones del estado. Dicha visión no es ajena a la tendencia actual de la gestión de talento humano, donde se reconoce en las personas, sus competencias y su motivación el éxito en la implementación de las estrategias organizacionales.

La Universidad Industrial de Santander reconoce y comparte dichos planteamientos, y ha incluido la gestión del talento humano dentro de los programas estratégicos del Plan de Desarrollo Institucional 2019-2030, así mismo en los valores y principios institucionales describe la cultura organizacional que pretende consolidar en los equipos de trabajo caracterizados por su competencia, integridad, ética de la responsabilidad pública, autocuidado, solidaridad, inclusión y equidad.

La División de Gestión de Talento Humano -DGTH, como responsable del ciclo de vida laboral de los funcionarios, viene adelantando desde 2019 acciones encaminadas a identificar y estructurar las líneas de acción que orienten la gestión de las personas en la institución, buscando la armonización de los lineamientos de nivel gubernamental, las políticas institucionales de la Universidad Industrial de Santander, con los proceso de talento humano, que se reflejen en la eficiencia en los resultados de la institución y en la motivación y compromiso de los funcionarios.

Este plan estratégico comprende los componentes estratégicos de la Universidad, misión, visión y valores y principios institucionales; el marco normativo que dirige los procesos de talento humano, decretos nacionales y actos administrativos institucionales; el diagnóstico de la situación actual del proceso de gestión de talento humano en la Universidad, resultados de la herramienta de autoevaluación, recursos disponibles, estructura funcional, presupuestos; y cierra con el planteamiento de las estrategias y planes para la gestión del talento humano para el trienio comprendido entre 2021 y 2024.

2. NORMATIVA

Marco legal

Norma	Tema
Ordenanza n.° 83 de 1944	Por la cual se crea la Universidad Industrial de Santander
Constitución Política de Colombia, artículo 69	Autonomía Universitaria
Ley 30 de 1992	Por el cual se organiza el servicio público de la educación superior
Decreto 1279 de 2002	Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales

[1] Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 3. Departamento Administrativo de Función Pública

Norma	Tema
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones: artículo 15, numeral 2, literal a.
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Normativa interna

Norma	Tema
Acuerdo del Consejo Superior n.° 74 de 1980	Por el cual se aprueba el Reglamento del Personal Administrativo
Acuerdo del Consejo Superior n.° 12 de 1982	Por la cual se aprueba el reglamento de comisiones para realizar estudios y cursos de especialización para personal administrativo profesional UIS
Acuerdo del Consejo Superior n.° 48 de 1982	Por el cual se establece el Escalafón para el personal administrativo profesional
Acuerdo del Consejo Superior n.° 15 de 1985 (Prima de antigüedad) Acuerdo del Consejo Superior n.° 151 de 1989 (Prima de Servicios) Acuerdo del Consejo Superior n.° 29 de 1990 (Prima de Servicios)	Por el cual se modifican y adicionan los Acuerdos n.° 009 de enero 30 de 1.979 del Consejo Directivo y n.° 008 de marzo 28 de 1.979 del Consejo Superior. (Prestaciones sociales)
Acuerdo Consejo Superior n.° 92 de 1985	Por el cual se modifican los parámetros de la fórmula salarial
Acuerdo del Consejo Superior n.° 31 de 1990	Por el cual se asimila la reglamentación salarial del personal administrativo profesional no escalafonado que desempeña cargos profesionales de libre nombramiento y remoción, con la del personal administrativo profesional escalafonado
Acuerdo Consejo Superior n.° 21 de 1993	Por el cual se establece la remuneración del personal docente y profesional administrativo que se vincule a la Universidad Industrial de Santander a partir del 1° de enero de 1993
Acuerdo del Consejo Superior n.° 59 de 1993	Por el cual se adopta para la Universidad Industrial de Santander el régimen de cesantías previsto en la Ley 50 de 1990
Acuerdo Consejo Superior n.° 69 de 1993	Por el cual se reestructura el Comité de Evaluación Administrativo de la Universidad Industrial de Santander
Acuerdo del Consejo Superior n.° 134 de 1993	Por el cual se actualiza el valor de la Oferta y Demanda 1 y 2

Norma	Tema
Acuerdo del Consejo Superior n.° 166 de 1993	Estatuto General de la Universidad Industrial de Santander
Acuerdo del Consejo Superior n.° 57 de 1994 Resolución de Rectoría n.° 249 de 2004 Acuerdo del Consejo Superior n.° 70 de 2019	Por el cual se reforma la estructura organizacional de la Universidad Industrial de Santander
Acuerdo del Consejo Superior n.° 63 de 1994 Modificaciones: - ACS n.° 95 de 2005 - ACS n.° 96 de 2005 - ACS n.° 06 de 2010	Por el cual se aprueba el Reglamento del Profesor
Acuerdo del Consejo Superior n.° 38 de 1995	Por el cual se reconoce a los empleados públicos administrativos, cinco días adicionales en la prima de vacaciones
Acuerdo del Consejo Superior n.° 116 de 1995	Por el cual se reglamenta el reconocimiento de la distinción "Profesor Laureado"
Acuerdo del Consejo Superior n.° 25 de 1997	Por el cual se modifica el Acuerdo del Consejo Superior n.° 021 del 14 de marzo de 1996
Acuerdo del Consejo Superior n.° 89 de 1998	Por el cual se deroga el Acuerdo n.° 085 del 5 de octubre de 1994 y se adopte en su totalidad el Decreto 1444 de 1992
Acuerdo del Consejo Superior n.° 05 de 2001	Por el cual se precisa una política de capacitación para que los servidores de la Universidad Industrial de Santander cursen estudios en la Institución
Acuerdo del Consejo Superior n.° 63 de 2002	Por el cual se aprueba el reglamento de las comisiones de estudios no remuneradas
Acuerdo del Consejo Superior n.° 31 de 2003	Por el cual se reglamenta la aplicación del Decreto 1279 del 19 de junio de 2002
Acuerdo del Consejo Superior n.° 74 de 2003	Por el cual se suprime la subvención al Fondo de Ahorro y Vivienda de la UIS "FAVUIS"
Acuerdo del Consejo Superior n.° 18 de 2004	Por el cual se definen las condiciones laborales de servicio para nuevos empleados administrativos no profesionales de la Universidad
Acuerdo del Consejo Superior n.° 42 de 2005	Por el cual se suprime el reconocimiento y pago de puntos por antigüedad y de puntos por producción intelectual para profesionales administrativos que se vinculen a la Universidad
Acuerdo del Consejo Superior n.° 75 de 2005	Por el cual se reglamenta la productividad académica en la modalidad *software*
Acuerdo del Consejo Superior n.° 95 de 2005	Por el cual se modifica el ascenso en el escalafón docente y se dictan otras disposiciones
Acuerdo del Consejo Superior n.° 16 de 2007	Por el cual se establece prima técnica de dirección de la Universidad Industrial de Santander

Norma	Tema
Acuerdo del Consejo Superior n.° 60 de 2007	Por el cual se definen las condiciones laborales de servicio para nuevos empleados administrativos profesionales de la Universidad
Acuerdo del Consejo Superior n.° 55 de 2008	Por el cual se delega en el Rector el otorgamiento de comisiones de estudios de la Universidad Industrial de Santander
Acuerdo del Consejo Superior n.° 59 de 2008	Por el cual se derogan los Acuerdos n.° 67 y n.° 94 de 2005, y se aprueba la normatividad para el periodo de prueba del personal docente, el procedimiento para su evaluación y se dictan otras disposiciones
Acuerdo Consejo Superior n.° 67 de 2008	Por el cual se reestructura y reglamenta el reconocimiento y pago de bonificaciones extraordinarias no constitutivas de salario
Acuerdos del Consejo Superior n.° 68 de 2008	Por la cual se aprueba el Reglamento del Profesor de Cátedra de la Universidad Industrial de Santander
Acuerdos del Consejo Superior n.° 69 de 2009	Por el cual se crea el comité de gestión del riesgo para emergencias y desastres y el comité técnico operativo para atención de emergencias y desastres de la Universidad Industrial de Santander, y se dictan otras disposiciones
Acuerdo del Consejo Superior n.° 37 de 2010	Por el cual se aprueba el Reglamento del Año Sabático
Acuerdo del Consejo Superior n.° 104 de 2010	Por el cual se aprueba el Manual de Funciones para Empleados Públicos no Profesionales y Trabajadores Oficiales de la Universidad Industrial de Santander
Acuerdo del Consejo Superior n.° 046 de 2021	Por el cual se aprobó el Reglamento para selección de Profesores en la Universidad Industrial de Santander.
Acuerdo del Consejo Superior n.° 38 de 2013	Por la cual se aprueba la escala salarial de los Trabajadores Oficiales y Empleados Públicos no Profesionales de la Universidad industrial de Santander
Acuerdo del Consejo Superior n.° 73 de 2013	Por medio del cual se crea la modalidad de empleos temporales para la gestión administrativa de la Universidad Industrial de Santander
Acuerdo del Consejo Superior n.° 28 de 2014	Por el cual se aprueba el reglamento para la selección de personal administrativo de carrera de la Universidad Industrial de Santander
Acuerdo del Consejo Superior n.° 39 de 2014 Resolución de Rectoría n.° 2363 de 2014	Por el cual se autoriza a los directores de escuela de la Universidad para otorgar descuentos especiales en los programas autofinanciados de posgrado y su reglamentación
Acuerdo del Consejo Superior n.° 09 de 2015	Por el cual se crea la modalidad de supernumerarios
Acuerdo del Consejo Superior n.° 86 de 2016	Por la cual se aprueba el reglamento de comisión de estudios para los profesores inscritos en el escalafón docente de la Universidad

Norma	Tema
Acuerdo del Consejo Superior n.° 11 de 2017	Por el cual se deroga el acuerdo del Consejo Superior n.° 085 del 2011, mediante el cual se aprueba la política y objetivos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Industrial de Santander y se hace una delegación al Rector de la Universidad.
Acuerdo del Consejo Superior n.° 23 de 2017	Por el cual se aprueba el reglamento de comisiones para estancias posdoctorales (CPEP)
Acuerdo del Consejo Superior n.° 40 de 2017	Por el cual se reforman el Acuerdo del Consejo Superior n.° 68 del 19 de septiembre de 2008, que aprobó el Reglamento de Profesor de Cátedra de la Universidad Industrial de Santander
Acuerdo del Consejo Superior n.° 26 de 2018	Por el cual se aprueba el Proyecto Institucional de la Universidad Industrial de Santander
Acuerdo del Consejo Superior n.° 17 de 2019	Por el cual se aprueba el reglamento de las comisiones para pasantías en empresas (CPPE)
Acuerdo del Consejo Superior n.° 035 de 2019	Por el cual se deroga el acuerdo del Consejo Superior n.° 41 de 2002, que fijó la política para la asignación provisional de puntos por títulos de posgrado obtenidos en el exterior, para profesores vinculados.
Acuerdo del Consejo Superior n.° 47 de 2019	Por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional 2019-2030
Acuerdo del Consejo Superior n.° 45 de 2020	Por el cual se expide el Reglamento para la selección de profesores en la Universidad Industrial de Santander
Acuerdo del Consejo Superior n.° 64 de 2022	Por el cual se aprueba la planta de personal de la Universidad Industrial de Santander para el año 2023
Resolución de Rectoría n.° 134 de 1987	Por el cual se aprueba el Manual y Reglamento de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial y se autoriza su implementación.
Resolución de Rectoría n.° 830 de 1999	Aprobar la implementación del Plan de Emergencia en la Universidad Industrial de Santander
Resolución de Rectoría n.° 451 de 2000	Por la cual se fija una política para asignar puntos por títulos de posgrados a los profesionales administrativos de la Universidad Industrial de Santander
Resolución de Rectoría n.° 1123 de 2018	Por la cual se dictan nuevas disposiciones en materia del Comité de Convivencia Laboral, procedimiento de elección de sus miembros, conformación y funcionamiento.
Resolución de Rectoría n.° 526 de 2008 y n.° 584 de 2014 (modificación)	Por la cual se establecen las competencias laborales de los cargos de la Universidad
Resolución de Rectoría n.° 1186 de 2008	Por la cual se crea, conforma y reglamentan las Mesas de Mediación de la Universidad Industrial de Santander
Resolución de Rectoría n.° 1936 de 2013	Por el cual se aprueba el Manual de Funciones para cargos de nivel Directivo, Asesor, Ejecutivo y Profesional de la Universidad Industrial de Santander

Norma	Tema
Resolución de Rectoría n.° 2003 de 2013 y n.° 2480 de 2014 (modificación)	Por medio del cual se reglamenta el procedimiento para la vinculación en la modalidad de empleos temporales creada mediante Acuerdo del Consejo Superior n.° 73 de 2013
Resolución de Rectoría n.° 829 de 2017	Por medio de la cual se da cumplimiento al artículo 2.2.4.6.5 del Decreto 1072 de 2015 expedido por el Ministerio de Trabajo y se aprueba la política de Seguridad y Salud en el Trabajo y los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad.
Resolución de Rectoría n.° 1438 de 2021	Por la cual se designan los miembros del COPASST UIS 2021-2023 y se dictan otras disposiciones
Acuerdo del Consejo Superior n.° 58 de 2022	Por el cual se aprueba la Política de Salud Mental de la Universidad Industrial de Santander

3. MARCO ESTRATÉGICO UIS[2]

3.1. MISIÓN

La Universidad Industrial de Santander es una institución pública que forma ciudadanos como profesionales integrales, éticos, con sentido político e innovadores; apropia, utiliza, crea, transfiere y divulga el conocimiento por medio de la investigación, la innovación científica, tecnológica y social, la creación artística y la promoción de la cultura; construye procesos colaborativos y de confianza social para la anticipación de oportunidades, el reconocimiento de retos y la construcción de soluciones a necesidades propias y del entorno. Este obrar institucional, dinamizado con redes diversas y abiertas de conocimiento y aprendizaje, busca el fortalecimiento de una sociedad democrática, participativa, deliberativa y pluralista, con justicia y equidad social, comprometida con la preservación del medio ambiente y el buen vivir.

3.2. VISIÓN 2030

Para el año 2030 la Universidad Industrial de Santander será reconocida en el entorno nacional e internacional como una comunidad intelectual, ética y diversa, que educa para interpretar los desafíos del mundo, que es abierta a nuevas formas de pensamiento y que gestiona el conocimiento para el avance y la transformación de la sociedad y la cultura hacia el mejoramiento de la calidad de vida. La UIS, a fin de fortalecer la naturaleza pública que le es propia, habrá actuado de manera significativa y acorde con los derechos humanos para la conservación de la biodiversidad, el desarrollo sostenible, la convivencia pacífica, la cohesión social y la democracia.

3.3. VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

La Universidad Industrial de Santander fundamenta el cumplimiento de las funciones sustantivas que la sociedad le delega, en las cualidades humanas de las personas que la integran, en la capacidad laboral de los funcionarios, en la excelencia académica y educativa de los profesores, y en el

[2] Acuerdo del Consejo Superior n.° 026 de 2018. Por el cual se aprueba el Proyecto Institucional de la Universidad Industrial de Santander.

compromiso de la comunidad universitaria con los siguientes valores y principios constitucionales que ha venido cimentando:

Dignidad. Consiste en el reconocimiento de cada individuo como ser único e insustituible en una comunidad; la dignidad se manifiesta en el respeto de la integridad de los seres vivos y de los derechos políticos, sociales y culturales del ser humano.

Ética de la responsabilidad pública. El ethos y la naturaleza de la UIS implican su compromiso para asumir las consecuencias que se derivan de las acciones y elecciones frente a lo público. Este principio exige que el medio universitario sea un escenario abierto y disponible al interés general; en este sentido, la UIS está comprometida con el desarrollo territorial, la inclusión social y la defensa de lo público.

Legalidad y legitimidad. La primera es entendida como el acto de regir el comportamiento institucional, y de cada uno de los miembros de la comunidad universitaria, de acuerdo con la normatividad estatal y sin menoscabo de la autonomía. Lo legítimo corresponde al reconocimiento, a la confianza y a la valoración social de que goza la institución por su quehacer en pos de alcanzar los fines y objetos misionales.

Solidaridad, inclusión y equidad. Los procesos académicos, investigativos, de proyección social y de extensión de la UIS se construyen sobre el apoyo recíproco, y están comprometidos con la atención de las necesidades de los diferentes grupos sociales, en especial de los más vulnerables. Los miembros de la comunidad universitaria actúan con humanismo ante las urgencias de la inclusión social y del acceso equitativo a la educación y a la calidad de vida.

Actitud dialógica, tolerante y pluralista. En la UIS se reconoce que el disenso es parte natural de la construcción de consensos basados en prácticas discursivas y argumentativas razonadas y razonables. Las relaciones comunicativas son pluralistas e inclusivas y se sostienen en el reconocimiento recíproco de los deberes y derechos de los interlocutores, quienes tienen la posibilidad de ampliar el horizonte de las propias convicciones.

Protagonismo académico. La visibilidad académica de la UIS se sostiene sobre la excelencia y la honestidad intelectual, derivadas del compromiso de la comunidad con las áreas de conocimiento, la curiosidad, la imaginación y el fortalecimiento y la creación de líneas de investigación; se respalda en la responsabilidad con los programas educativos pertinentes y en la colaboración interdisciplinaria para responder a problemas nacionales y retos globales.

Eficiencia, transparencia y corresponsabilidad en la gestión de los recursos. La Universidad Industrial de Santander siempre rinde a la sociedad cuentas acerca de las acciones que emprende y de sus resultados; propicia además el compromiso de los miembros que la constituyen y del entorno social con el manejo racional, ágil, oportuno, eficiente y transparente de los recursos públicos.

Autonomía. Consiste en la capacidad del actor social, sea particular o institucional, para decidir de manera libre y emancipada acerca de los propios fines sin perder de perspectiva la relación con la comunidad. La autonomía universitaria es un derecho constitucional que, en el orden de la legislación

nacional, se concreta en la posibilidad y capacidad responsable de autorregulación y autodeterminación.

Cuidado y defensa de lo público. El medio universitario es un escenario público, abierto y disponible para el buen uso, el disfrute y el cuidado por parte de la sociedad. La UIS es un bien social y patrimonio cultural que, atendiendo a los fines misionales, integra ciudadanos comprometidos con el cumplimiento de los deberes y el goce de los derechos en ambientes de entendimiento y respeto.

Sostenibilidad social y ambiental, construcción de paz y vivencia de los derechos humanos. La UIS asume y desempeña un papel relevante en el fortalecimiento de una sociedad democrática, pacífica, comprometida con la vida y acorde con los derechos humanos y la sostenibilidad social y ambiental. Con ese fin garantiza condiciones educativas para la construcción de una cultura de paz, el progreso, la cohesión social y la defensa de la dignidad humana.

Autocuidado. La UIS promociona una cultura del bienestar individual y social, del cuidado de sí y de los otros; esto significa que los miembros de la comunidad se autorregulan frente a los factores que afectan el desarrollo de las potencialidades y dimensiones del ser. El autocuidado es, así, la capacidad para decidir de manera respetuosa, libre y autónoma acerca de los propios fines en consonancia con los propósitos de la comunidad.

Cultura de innovación. La UIS es un escenario que propicia la creatividad, la experimentación e innovación a partir de la comprensión del acervo científico, tecnológico y cultural para la solución de retos y el incremento de las capacidades de la universidad como agente de transformación propia y de los territorios de influencia.

Confianza e inteligencia colectiva. La UIS se constituye como un espacio de reconocimiento mutuo en las relaciones intersubjetivas. Esto posibilita definir, elaborar e integrar propósitos, movilizar efectivamente el conocimiento y las competencias y abrir asertiva y creativamente canales de interacción y trabajo colaborativo y transdisciplinario, a fin de soportar la gestión institucional y la vida en comunidad y afrontar desafíos complejos.

Cosmopolitismo y universalidad. La coherencia de la institución con el sentido e historia de las universidades se manifiesta en el reconocimiento de la pertenencia de la institución, con sus particulares atributos, a la sociedad global e intercultural. La UIS es una comunidad que se construye permanentemente con una actitud de apertura al saber universal, al aporte y al intercambio investigativo, social y cultural.

Libertad de cátedra y de aprendizaje. El diseño y el desarrollo de experiencias de aprendizaje están sujetos a unos referentes establecidos de manera consensuada en los proyectos educativos institucionales. El quehacer educativo de la UIS se fundamenta en el diálogo, la investigación y valoración de formas de aprendizaje y de objetos de conocimiento, en el respeto a la dignidad de las personas y de la institución y en una actitud crítica y propositiva.

Manejo responsable de la información y del conocimiento. La UIS reconoce los principios inherentes a la ética de la información y la comunicación que exige honestidad, transparencia, pertinencia,

suficiencia, veracidad y confiabilidad de las fuentes. Esto se relaciona de modo inherente con un gran sentido de responsabilidad frente a la preservación, divulgación y disposición del conocimiento.

3.4. ENFOQUE ESTRATÉGICOS

Los enfoques estratégicos expresan el compromiso institucional con el cumplimiento de la misión y el logro de los propósitos establecidos en la visión, con fundamento en la convergencia de los valores y principios que orientan el quehacer institucional. Por lo anterior la gestión de talento humano hace parte del desarrollo específico de dos de los seis enfoques estratégicos que se enuncian en el plan de desarrollo institucional 2019 – 2030:

Cohesión Social y Construcción de Comunidad

Objetivo estratégico: Desarrollar y fortalecer los procesos y programas que promuevan el bienestar de la comunidad UIS.

Indicador: Formulación e implementación de la política de bienestar de la comunidad UIS (no estudiantil) y cumplimiento de las metas asociadas a esta.

Programa estratégico: Bienestar de la Comunidad

Acciones estratégicas:
- Caracterización integral de la población de la comunidad UIS
- Desarrollo de programas que promuevan el mantenimiento, autocuidado y cuidado de la salud con enfoque bio-psicosocial
- Fomento del acceso de la comunidad universitaria a los programas de bienestar
- Desarrollo de programas que promuevan la convivencia armónica, el respeto por las diferencias, por los derechos colectivos y el buen uso de lo público
- Desarrollo de acciones de promoción de la salud, con alcance familiar y comunitario.

Gestión Universitaria para la Excelencia Académica

Objetivo estratégico: Diseñar y consolidar el modelo de gestión y gobernanza universitaria para garantizar la excelencia académica

Indicadores:
- Porcentaje de funcionarios que participan en programas de gestión del ciclo de vida del talento humano (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo a los cupos ofrecidos
- Calificación promedio del desempeño del personal en cargos administrativos de niveles directivo, ejecutivo, asesor y profesional

Programas estratégicos:
- Gestión del talento humano
- Gestión Institucional

Acciones estratégicas:

- Gestión del ciclo de vida del talento humano (ingreso, desarrollo y retiro) en consonancia con los objetivos estratégicos y las necesidades de la Institución.
- Apropiación de la cultura de registro, preservación, análisis y diseminación de los datos e información generados por los procesos misionales, estratégicos y de apoyo.

4. CARACTERIZACIÓN SITUACIÓN ACTUAL GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

La Universidad Industrial de Santander cuenta con una planta general de funcionarios que incluye cargos de naturaleza de carrera, libre nombramiento y remoción, y trabajadores oficiales. Así mismo, mediante el Acuerdo del Consejo Superior n.° 73 de 2013, la Universidad creo la modalidad de empleos temporales para la gestión administrativa.

4.1. PLANTA DE PERSONAL GENERAL APROBADA PARA LA VIGENCIA 2023

Nivel	Fondo 1		Fondo 6		Fondo 12		Total	
	n.° cargos	A T.C.	n.° cargos	A T.C.	n.° cargos	A T.C.	n.° cargos	A T.C.
Directivo	10	10,000	0	0,000	0	0,000	10	10,000
Asesor	8	8,000	0	0,000	0	0,000	8	8,000
Ejecutivo	79	79,000	0	0,000	6	6,000	85	85,000
Docente	706	664,500	6	6,000	0	0,000	712	670,500
Profesional	213	207,000	0	0,000	25	17,125	238	224,125
Técnico	89	88,500	0	0,000	0	0,000	89	88,500
Administrativo	188	187,500	3	3,000	17	16,500	208	207,000
Operativo	182	181,500	0	0,000	0	0,000	182	181,500
Total	**1.475**	**1426,000**	**9**	**9,000**	**48**	**39,625**	**1.532**	**1474,625**

4.2. PLANTA DE PERSONAL TEMPORAL APROBADA PARA LA VIGENCIA 2023

Nivel	Fondo común		Fondo Ajeno y Rentas Especiales		Fondo UISALUD		Total	
	n.° cargos	A T.C.	n.° cargos	A T.C.	n.° cargos	A T.C.	n.° cargos	A T.C.
Profesional	196	194,00	338	334,00	5	3,50	539	531,50
Técnico	44	44,00	60	58,50	0	0,00	103	102,50
Administrativo	115	114,50	65	63,50	8	8,00	188	186,00
Operativo	19	17,70	45	43,50	0	0,00	64	62,20
Total	**374**	**370,20**	**508**	**500,50**	**13**	**11,50**	**895**	**882,20**

4.3. DISTRIBUCIÓN CARACTERÍSTICAS PLANTA GENERAL Y TEMPORAL

De la planta ocupada a diciembre de 2022 se identifican las siguientes tendencias:

- Distribución por grupos de edad en los niveles de los cargos:

Nivel	Menores de 30	Entre 30 y 39	Entre 40 y 49	Entre 50 y 59	Entre 60 y 69	Mayores de 70	Total por nivel
Directivo			3	2	5		10
Asesor		1	3	1	1		6
Ejecutivo	1	6	30	33	11	3	84
Docente	4	70	176	127	112	22	511
Profesional	41	15	109	51	22		373
Técnico	3	31	27	29	23		113
Administrativo	23	88	68	60	27		266
Operativo	6	25	55	55	28		169
Total	**78**	**371**	**471**	**358**	**229**	**25**	**1532**

- Distribución por nivel máximo modalidad académica en los niveles de los cargos:

Nivel	Doctorado	Maestría*	Especialización	Profesional	Técnico o Tecnológico	Secundaria
Directivo	9	1				
Asesor	3	1	2			
Ejecutivo	31	36	13	4		
Docente	281	203	11	16		
Profesional		76	165	132		
Técnico		3	10	26	34	40
Administrativo		2	17	61	96	90
Operativo			1	4	6	158
Total	**324**	**322**	**219**	**243**	**142**	**288**

* *Incluye estudios programas de maestría, especialización médico-quirúrgica y sub-especialización médica.*

- Distribución de la según tipo de planta por género

Género	Femenino	Masculino	Total
Planta general	424	620	1044
Planta temporal	337	151	488

Total general	**761**	**771**	**1532**

- Ocupación de cargos de dirección por género

Nivel de dirección	Femenino	Masculino	Total
Máximo nivel decisorio (Rector)	0	1	1
Otros niveles decisorios (directivo, asesor y ejecutivo)	32	32	64

- Distribución por genero del personal docente según categoría (incluye los docentes en cargos de dirección académica)

Categoría docente	Femenino	Masculino	Total
Auxiliar	14	31	45
Asistente	33	65	98
Asociado	50	111	161
Titular	60	169	229
Docentes ocasionales	16	23	39
Total general	**173**	**399**	**572**

4.4. RECURSOS Y ESTRUCTURA

4.4.1. Estructura organizacional

Para el cumplimiento de su objetivo la División de Gestión de Talento Humano se organiza en ocho subprocesos:

- *Asuntos de Personal Docente:* Atender y coordinar las actividades relacionadas con los profesores de planta y de cátedra, de la Universidad.

- *Asuntos de Personal Administrativo:* Atender y coordinar las actividades relacionadas con el personal administrativo de la UIS.

- *Administración de la Compensación Salarial:* Mantener y asegurar un sistema de compensación salarial del Talento Humano de acuerdo a las directrices de la Universidad y normatividad legal vigente que aplique a los procedimientos de liquidación.

- *Formación de Personal:* Satisfacer las necesidades de formación, entrenamiento y capacitación del personal administrativo, en términos de conocimientos, habilidades y aptitudes, que le permitan desempeñar el cargo acorde a las necesidades de la Institución; y orientar y brindar

acompañamiento al personal docente en el trámite de solicitudes de comisiones de estudio conducentes a título, estancias posdoctorales y año sabático.

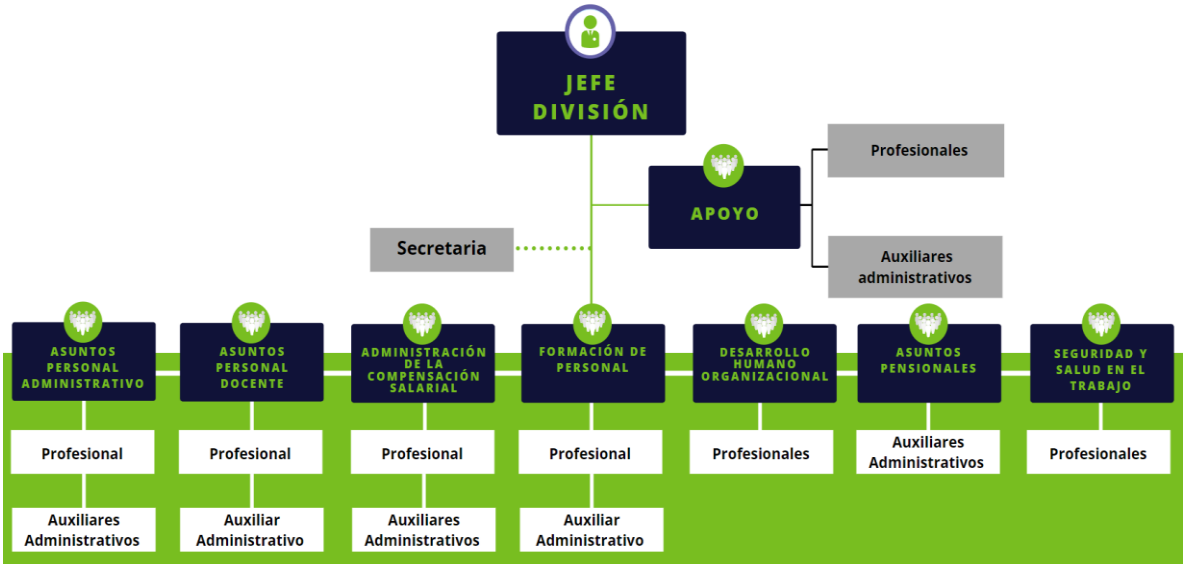
- *Asuntos Pensionales:* Gestionar y tramitar asuntos pensionales conforme a la legislación vigente y demás disposiciones de la Universidad Industrial de Santander.

- *Desarrollo Humano Organizacional:* Promover acciones de bienestar en el personal docente y administrativo con el fin de favorecer en ellos la calidad de vida, el mejoramiento del clima organizacional y la construcción de comunidad.

- *Seguridad y Salud en el Trabajo:* Promover entornos seguros y estilos de trabajo saludables mediante la gestión eficaz en SST, controlando la incidencia de enfermedades profesionales y lesiones personales en funcionarios de planta, docentes cátedra, tutores, estudiantes, contratistas y visitantes de la UIS.

- *Apoyo:* Asistir de manera transversal y dinámica a los siete subprocesos de la División de Gestión de Talento Humano, a través de procesos administrativos, de archivo y de asesoría jurídica.

El equipo humano interdisciplinar se conforma por 36 funcionarios de planta general y temporal, y por una contratista para gestión documental y archivo, y una contratista de apoyo jurídico en temas pensionales.



4.4.2. Presupuesto anual asignado[3]

[3] Acuerdo del Consejo Superior 061 de 2022, por el cual se aprueba el Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la Universidad Industrial de Santander para la vigencia fiscal del año 2023.

La División de Gestión de Talento Humano administra tres unidades de los diferentes fondos presupuestales que incluyen los rubros de nómina de planta general, partidas de cuotas partes pensionales y bonos pensionales, y los recursos requeridos para el desarrollo de los procesos operativos y de gestión relacionados con el talento humano, para 2023 la asignación presupuestal:

Unidad académico administrativa	Fondo presupuestal	Rubros	Presupuesto definitivo enero 2023
3180. División de Gestión de Talento Humano R	Fondo común	Nómina de planta general y temporal	$ 192.216.443.089
		Capacitación de personal	$ 50.000.000
		Aportes a organismos universitarios	$ 392.770.000
		Concurrencia UIS pasivo pensional	$ 3.386.299.8600
		Seguridad y salud en el trabajo	$ 560.000.000
		Gastos deportivos y de recreación	$ 30.000.000
		Implementos deportivos	$ 10.000.000
		Eventos académicos y culturales	$ 100.000.000
		Arrendamientos de bienes muebles	$ 5.000.000
		Pasajes aéreos nacionales	$ 1.000.000
		Dotación personal temporal	$ 175.000.000
		Dotación trabajadores oficiales	$ 96.104.150
		Papelería y útiles de escritorio	$ 24.246.200
7818. División de Gestión de Talento Humano	Fondo especial	Dotación personal temporal	$ 41.326.980
		Seguridad y salud en el trabajo	$ 113.225.060
5334. Fondo pasivo pensional[4]	Fondo pasivo pensional	Pensiones y jubilaciones	$ 30.126.647.280
		Cuotas partes de jubilación	$ 2.714.738.900
		Bonos pensionales	$ 6.886.509.190

4.5. SISTEMAS DE INFORMACIÓN

En lo que respecta a Talento Humano, la Universidad cuenta actualmente con los siguientes sistemas de información:

[4] Acuerdo del Consejo Superior n.° 62 de 2022, Por el cual se aprueba el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Fondo de Pasivo Pensional y del Fondo UISALUD para la vigencia fiscal 2023, como capítulos independientes al Presupuesto General de la UIS

Sistema de Recursos Humanos – SIRH	Sistema interno de manejo de información y gestión de los procesos de la DGTH, que incluye entre otras las siguientes funcionalidades: - Historia laboral de los funcionarios (información personal, información laboral, situaciones administrativas) - Liquidación de salarios y prestaciones sociales - Plantas de personal aprobadas y vacantes Este sistema tiene diferentes niveles de acceso de acuerdo con las funciones y responsabilidades de los diferentes cargos, y cuenta con un rol de consulta para cada funcionario.
Intranet UIS	Espacio digital que permite a los funcionarios de la Universidad acceder a los servicios de la DGTH, tales como: - Solicitud y reporte de situaciones administrativas (permisos, comisiones de servicios, licencias por luto) - Proceso de avaluación de desempeño - Actualización de datos de contacto - Consulta y descarga de soportes de liquidación de nómina y prestaciones sociales. Este sistema es de acceso para todos los funcionarios ya que es un módulo de uso y gestión personal.
Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP	Sistema del Departamento Administrativo de la Función Pública que contiene la información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, hojas de vida y declaración de bienes y rentas anuales. Este sistema tiene acceso restringido para los funcionarios de la DGTH encargados del proceso de vinculación de personas, así mismo cada funcionario puede acceder y actualizar su información a través de un usuario personal. El sistema permite además la consulta por la ciudadanía en general de los aspectos relacionado con el cumplimiento de requisitos para ocupar los cargos públicos y la escala salarial de la Universidad.

Proyecto de renovación de sistemas de información administrativos: Con el objetivo mejorar el procesamiento de datos a través de los sistemas de información administrativos, la generación de informes para la toma de decisiones y la atención efectiva de los requerimientos de autoridades externas, la Universidad, después de evaluar diferentes alternativas para la renovación y actualización de los sistemas de información que soportan la operación administrativa, optó por seleccionar el escenario que ofrecía mayores beneficios y menores impactos en la operación: realizar el desarrollo a la medida de los sistemas de información administrativos a través de un modelo de codesarrollo entre una empresa con experiencia en la aplicación de metodologías y el uso de herramientas de punta y el personal del área de ti de la universidad.

Bajo este lineamiento, en el marco del proyecto de renovación de los sistemas de información administrativos, la Universidad, a través de la Vicerrectoría Administrativa, durante las vigencias 2019 y 2020 adelantó la contratación de los servicios profesionales especializados de la empresa Visión Ingeniería S.A.S., para la definición de la arquitectura de hardware y software que más convenía para la universidad de acuerdo con su objetivo de renovar los sistemas de información administrativos,

haciendo uso de herramientas y tecnologías modernas; el diseño, modelado y desarrollo de 3 liquidadores de nómina pertenecientes al proceso de compensación salarial de la División de Gestión de Talento Humano; y el inicio del diseño y modelado del sistema de información financiero de la Universidad. Por su parte el equipo de ingenieros de la División de Servicios de Información asignados al proyecto avanzó en el diseño y desarrollo de los demás módulos del Sistema de Información de la División de Gestión de Talento Humano.

Este proyecto conjunto que se adelanta en cabeza de la Vicerrectoría Administrativa, hace parte del enfoque estratégico de gestión universitaria para la excelencia académica, en el subprograma de modernización física y tecnológica. Para la vigencia 2023 el proyecto se encuentra en la fase VI, y busca dar continuidad al diseño y desarrollo de los módulos que conforman el Sistema de Información de Talento Humano de la Universidad Industrial de Santander.

4.6. CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

Objetivo del proceso: Coordinar y apoyar las actividades de selección, inducción, entrenamiento, capacitación, administración y retiro de todo el personal de la Universidad, asegurando su integridad y buscando el aprovechamiento y mejoramiento de su talento para el cumplimiento de la misión institucional.

Proveedores	Entrada	Actividades	Salida	Usuario
Gobierno nacional	Requisitos legales externos	▪ Selección ▪ Ingreso ▪ Inducción ▪ Entrenamiento ▪ Capacitación ▪ Compensación salarial ▪ Evaluación ▪ Integridad ▪ Bienestar ▪ Desarrollo ▪ Retiro	Personal vinculado Personal desvinculado	Funcionarios UIS Estudiantes UIS con auxiliatura administrativo o beneficiario de créditos condonables
Organismos institucionales	Normativa y lineamientos institucionales		Salarios y prestaciones sociales liquidadas	
Entidades de control	Requisitos y estándares normativos		Actividades de bienestar, formación, evaluación de desempeño, salud y seguridad en el trabajo.	
Unidades académico administrativas	Requerimientos de talento humano			

4.7. RIESGOS

La División adelanta anualmente el análisis e identificación de riesgos asociados a la gestión, con el objetivo de plantear acciones que permitan mitigar su impacto. Para la vigencia 2021-2022, los riesgos identificados fueron:

Subproceso	Riesgo a la gestión
Formación de Personal	Falta de acompañamiento y asesoría oportuna para los profesores que solicitan cualquier tipo de situación administrativa a cargo del SFP.

Subproceso	Riesgo a la gestión
	Formular un Plan de Entrenamiento y Capacitación que no esté acorde a los requerimientos y necesidades de los funcionarios administrativos de la Universidad.
Asuntos Pensionales	Gestión insuficiente y tardía de los asuntos pensionales del personal docente y administrativo de planta.
Asuntos de Personal Administrativo	Gestión inoportuna y deficiente de los asuntos laborales de los funcionarios administrativos en todas las modalidades de nombramiento, desde su vinculación hasta su retiro.
Asuntos de Personal Docente	Gestión inoportuna y deficientes de los asuntos administrativos del personal docente planta, ocasional y cátedra de la UIS.
Administración de la Compensación Salarial	Procesos de nómina generados con inexactitud.
Desarrollo Humano Organizacional	Insatisfacción de la comunidad trabajadora UIS con la gestión del bienestar, enmarcada en las acciones de desarrollo humano organizacional.
Seguridad y Salud en el Trabajo	Incumplimiento en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Seguridad y Salud en el Trabajo y Asuntos de Personal Administrativo	Demora en la entrega de EPP y Dotación a los funcionarios y docentes.
Transversal	Fallas en la integridad de la información de apoyo de los funcionarios de la Universidad almacenada en archivos físicos o digitales.
Transversal	Pérdida de la información física contenida en las historias laborales con ocasión de deterioro o agentes externos.
Transversal	Afectación de los procesos por rotación de personal.

4.8. ACUERDOS SINDICALES Y ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

La Universidad Industrial de Santander ha celebrado acuerdos con las asociaciones laborales existentes:

Asociación	Tipo de negociación	Beneficiarios	Vigencia
SINTRAUNICOL	Convención colectiva	Trabajadores oficiales UIS y afiliados a Sintraunicol	Vigente hasta que se culmine la nueva negociación

ASPU	Acuerdo colectivo sector docente	Profesores	Resolución 1206 del 14 de octubre de 2021, Por el cual se adoptan los acuerdos productos de la negociación del pliego de solicitudes respetuosas presentada por ASPU. Seccional UIS. Vigente
ASDEUIS	Acuerdo colectivo personal administrativo	Personal Administrativo	Vigente hasta que se culmine la nueva negociación

En el mismo sentido los funcionarios de la Universidad cuentan con la opción de pertenecer a los fondos o cooperativas de empleados que ofrecen servicios financieros y de bienestar que representan condiciones favorables y calidad de vida para los funcionarios UIS.

Organización	Beneficiarios
Fondo de Empleados UIS - FAVUIS	Funcionarios de planta carrera de la Universidad y jubilados
Fondo de Empleados Amplio de la Universidad Industrial de Santander - FEUIS	Funcionarios vinculados a la Universidad en modalidad provisional, temporal, docentes cátedra y contratistas por prestación de servicios (OPS).
Cooperativa de Profesores UIS - COOPRUIS	Docente UIS planta y cátedra, profesionales administrativos.
Asociación Recreativa de Profesores de la Universidad Industrial de Santander – ARPRUIS (Sede recreativa Catay)	Profesores y administrativos de planta general asociados. Profesionales de planta temporal y con vinculación provisional. Profesores Cátedra.
Asociación Recreativa de Personal Administrativo UIS – ARPAUIS (Sede recreativa Pradosol)	Funcionarios administrativos asociados. Funcionarios administrativos de nómina temporal y provisional en la Universidad.

4.9. MANUAL DE FUNCIONES

De acuerdo con el nivel de los cargos, las funciones y perfil de los cargos de Universidad están definidos por los siguientes actos administrativos:

Normativa	Cargos
Estatuto General – ACS n.° 166 de1993	Rector, Secretario General, Vicerrectores, Decanos de Facultad, Directores de Escuela y Departamento
Reglamento del profesor – ACS 63 de 1994	Docentes

Normativa	Cargos
Resolución n.° 1936 de 2013, última actualización que corresponde a la Resolución de Rectoría n.° 1759 de 2022	Cargos de nivel Directivo, Asesor, Ejecutivo y Profesional
Acuerdo del Consejo Superior n.° 104 de 2010, última actualización que corresponde a la Resolución de Rectoría n.° 1630 de 2021	Cargos empleados Públicos no Profesionales y Trabajadores Oficiales

4.10. PROPÓSITO Y VALORES DE LA DIVISIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Durante 2019 y 2020 se consolidó la definición tanto del propósito como de los valores que caracterizan la cultura de la División de Gestión de Talento Humano, esté trabajo de construcción incluyo aportes del equipo de trabajo de la división y de los usuarios de sus servicios.

Propósito

" Trabajamos para transformar la Comunidad UIS,
generando bienestar y felicidad a través de soluciones de valor"

Valores

- **Innovación y liderazgo:** trabajamos para generar ideas que transformen la experiencia del servicio, fomentando la Cultura UIS.
- **Servicio:** brindamos atención integral a través de la solución de problemas.
- **Confianza:** creamos vínculos enmarcados en procesos transparentes y en el manejo confidencial de la información.
- **Respeto:** actuamos en pro de la dignidad, reconociendo y valorando la diferencia mediante acciones incluyentes

4.11. SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE PROCESOS

Desde la vigencia 2020, la división realizó la actualización del sistema de indicadores buscando consolidar una herramienta de seguimiento y control de los procesos, en el marco de los lineamientos institucionales y de los Sistemas de Gestión, que permitieran medir el cumplimiento de los objetivos de los subprocesos a través del monitoreo de los requisitos de nuestros usuarios y la aplicación de las acciones oportunas a las desviaciones detectadas.

Esta actividad se adelantó en 4 fases:

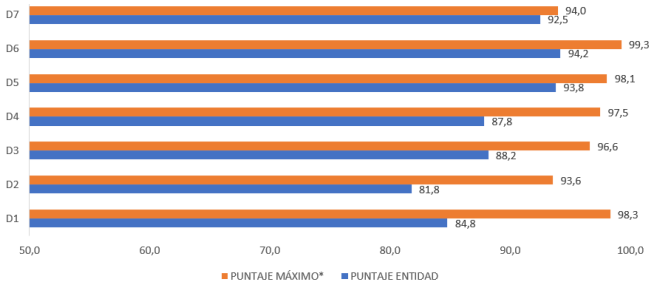
5. DIAGNÓSTICO

5.1. RESULTADOS DE FURAG

De acuerdo con los resultados del índice de desempeño Institucional 2021, presentados por Planeación y Control Interno y Evaluación de Gestión, la Dimensión de Talento Humano (D1) alcanzó un puntaje de 84,8, frente al valor máximo de referencia entre las universidades de 98,3.

	DIMENSIÓN	PUNTAJE ENTIDAD	PUNTAJE MÁXIMO*
D1	Talento Humano	84,8	98,3
D2	Direccionamiento Estratégico y Planeación	81,8	93,6
D3	Gestión para Resultados con Valores	88,2	96,6
D4	Evaluación de Resultados	87,8	97,5
D5	Información y Comunicación	93,8	98,1
D6	Gestión del Conocimiento	94,2	99,3
D7	Control Interno	92,5	94,0

* Puntaje máximo de referencia entre las universidades

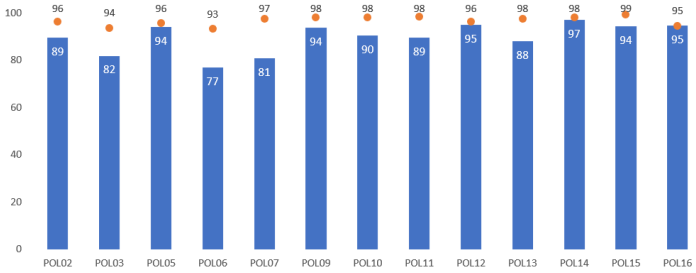


En el mismo informe se evalúa el avance de la Universidad en la adopción de las diferentes políticas de gestión y desempeño institucional, las políticas que están bajo la gestión de la División de Gestión de Talento Humano muestran los siguientes comportamientos:

- Política de Integridad: 89,4 puntos, sobre el referente del puntaje máximo entre las universidades que se calculó en 96,2 puntos.
- Política de Gestión del Conocimiento: obtuvo 94,2, frente al puntaje máximo de las universidades de 99,3.

POLÍTICAS		PUNTAJE ENTIDAD	PUNTAJE MÁXIMO*
POL02	Integridad	89,4	96,2
POL03	Planeación Institucional	81,8	93,6
POL05	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	94,0	95,8
POL06	Gobierno Digital	76,8	93,2
POL07	Seguridad Digital	80,7	97,4
POL09	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	93,7	98,0
POL10	Servicio al ciudadano	90,3	98,1
POL11	Racionalización de Trámites	89,4	98,3
POL12	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	94,9	96,3
POL13	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	87,8	97,5
POL14	Gestión Documental	96,9	98,1
POL15	Gestión del Conocimiento	94,2	99,3
POL16	Control Interno	94,6	94,6

* Puntaje máximo de referencia entre las universidades



En la siguiente tabla se consolidan los índices detallados relacionados con las políticas de integridad y gestión del conocimiento, y que guardan relación directa con el alcance de las responsabilidades de la División de Gestión de Talento Humano.

INDICES DETALLADOS POLÍTICA POR POLÍTICA	PUNTAJE INSTITUCIONAL	PUNTAJE MÁXIMO*
Integridad: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	65.8	82.2
Integridad: Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	93.7	99.3
Gestión del Conocimiento: Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	74.7	99.3
Gestión del Conocimiento: Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	92.5	99.3

Del análisis de los anteriores resultados se evidencia entre otros aspectos para fortalecer en la vigencia 2023 desde la dimensión de talento humano:

- Fortalecer la divulgación de los valores del Código de Integridad UIS para la correcta apropiación de los mismos por parte del funcionario UIS.
- Liderar la consolidación de la política de gestión del conocimiento institucional enfocada en garantizar la memoria institucional, y el fortalecimiento del capital humano de la Universidad.

5.2. ESTUDIO DE TENDENCIAS Y REQUERIMIENTOS EN MATERIA DE TALENTO HUMANO

Con el soporte metodológico del laboratorio Semiosis adscrito a la Escuela de Estudios Industriales Empresariales de la Universidad Industrial de Santander, se adelantó durante 2019 y 2020, una revisión de las condiciones de los procesos de talento humano desde la óptica de los usuarios y las tendencias internaciones.

El anterior ejercicio se adelantó en tres fases:

- Análisis del contexto organizativo: donde se caracterizaron las interacciones de las DGTH con las demás áreas funcionales de la Universidad, con los docentes planta y cátedra, con los directores de escuela y con el propio equipo humano que conforma la división.
- Análisis del contexto global: en esta fase se identificaron las tendencias y los retos que actualmente afrontan las áreas encargadas de la gestión de las personas, así como la identificación de oportunidades que contribuyan a promover el diseño de soluciones como respuesta a dichos desafíos.
- Enfoque estratégico: Se realizaron talleres con los diferentes grupos de interés de la DGTH que tenían como objetivo recolectar la información pertinente para identificar los retos y requisitos de los usuarios.

Como resultado se consolidado el propósito y valores de la gestión del talento humano UIS.

6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021-2024

6.1. ALCANCE

Este plan estratégico busca alinear las acciones desarrolladas desde la DGTH con los enfoques estratégicos establecidos en el plan de desarrollo institucional 2019-2030, en concordancia con los lineamientos normativos establecidos por el gobierno nacional en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, que sitúa al talento humano como la dimensión principal desde la cual se impacta la creación de valor de las instituciones públicas.

Desde el diagnóstico de la situación de los procesos de gestión de talento humano en la Universidad, se realizó la identificación y priorización de brechas frente a los requerimientos tanto de tipo normativo como aquellos establecidos por los grupos de interés, lo anterior condujo a la construcción de planes y al establecimiento de seguimientos y controles para el funcionamiento de los procesos de la DGTH.

Teniendo en cuenta la dinámica organizacional, los resultados obtenidos por las acciones ejecutadas en cada vigencia y en atención a los lineamientos institucionales, se hace necesaria la actualización anual del plan estratégico de talento humano, y así asegurar la vigencia y pertinencia de las acciones ejecutadas desde la División de Gestión de Talento Humano.

6.2. OBJETIVOS

Objetivo general:
Consolidar la estrategia y planes a adelantar por la DGTH, en el marco de los lineamientos institucionales y los contenidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que permita optimizar la gestión del talento humano a través de acciones encaminadas al mejoramiento de las competencias, conocimientos, habilidades, calidad de vida y seguridad de los funcionarios de la Universidad Industrial de Santander.

Objetivos específicos:

- Desarrollar un programa integral de bienestar, basado en la colaboración y el empoderamiento de la comunidad universitaria, a través de estrategias comunicativas y de participación.
- Satisfacer las necesidades de formación, entrenamiento y capacitación del personal administrativo de la Universidad, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, que le permitan desempeñar bajo el enfoque de mejoramiento continuo, el rol para el cual fue contratado, propendiendo por una formación integral, que incorpore competencias del ser y del hacer.
- Posicionar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en los diferentes niveles de la institución, enfatizando al talento humano como principal promotor de la seguridad y salud, y generador de entornos seguros y prácticas de trabajo saludable.
- Mantener actualizada la información y los procedimientos operativos de la DGTH para ofrecer servicios más oportunos y eficaces a sus usuarios.
- Fortalecer y consolidar los planes de retiro asistido de los funcionarios UIS que terminan labores en la Universidad, para garantizar así un proceso adecuado de transferencia de conocimiento y reconocimiento de labores.
- Implementar y estandarizar acciones para la gestión del conocimiento en los subprocesos de la DGTH para garantizar la continuidad de los procesos y la mínima afectación en la prestación de servicios como consecuencia de las situaciones administrativas de los funcionarios.

6.3. ESTRATEGIAS TALENTO HUMANO

El plan estratégico de gestión humana de la Universidad Industrial de Santander, se desarrollará a través de seis líneas que buscan consolidar el ciclo de vida laboral de los funcionarios de la Universidad, en respuesta a los resultados obtenidos de los diferentes instrumentos de diagnóstico aplicados.

Se plantean acciones que conllevan al mejoramiento de los procesos, el cumplimiento normativo, al desarrollo de los enfoques estratégicos de la Universidad, y con la aplicación de los medios y recursos disponibles para el proceso de talento humano.

Para la construcción del plan para la vigencia 2023, se realiza la evaluación de las acciones estratégicas por objetivos:

N.	Objetivo estratégico de TH	Acciones estratégicas
I	Desarrollar un programa integral de bienestar, basado en la colaboración y el empoderamiento de la comunidad universitaria, a través de estrategias comunicativas y de participación.	Formulación de la Política de Bienestar Institucional
		Ejecutar las actividades de bienestar institucional
		Monitoreo e intervención de nivel de asistencia a actividades
		Aumentar los niveles de satisfacción con las actividades de bienestar

Bajo el liderazgo de la División se conformó, durante el segundo semestre de 2022, un grupo técnico de apoyo para la formulación de la política de bienestar institucional, el cual está compuesto por un representante de la Dirección de Planeación, un representante de Bienestar Estudiantil y los designados de la División de Gestión de Talento Humano. En la primera etapa, se realizó el diagnóstico para identificar las necesidades y dimensiones de bienestar en la comunidad UIS. Seguido, en la etapa de diseño y formulación de la política, se realizaron talleres para la construcción colectiva del concepto de bienestar institucional, contando con la participación de diferentes grupos de interés.

A continuación, se relacionan las actividades ejecutadas para el bienestar institucional de la comunidad universitaria no estudiantil, a lo largo de esta vigencia:

PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL				
Año	**Acción**	**Descripción**	**#participantes**	**Principales resultados**
2022	Conmemorar fechas especiales para el reconocimiento a funcionarios	Día de la Mujer	533	La conmemoración de fechas especiales es una manera de reconocer el rol que cada funcionario cumple en la Universidad, los funcionarios participan activamente y dan a conocer su satisfacción con dichos eventos, a través del resultado en las evaluaciones de reacción
		Día del hombre	267	
		Día de la Secretaria	85	
		Día del Profesor	451	
		Día del Empleado Administrativo	1259	
		Día del niño	500	
		Fiesta de fin de año	1407	
	Estrategias de mejoramiento del clima organizacional	Hablemos de salud mental	393	Campaña de cuatro sesiones para sensibilizar sobre la importancia de la salud mental con temáticas en: concepto de salud mental, cifras de interés en salud mental, conductas de autocuidado, y conductas de cuidado del otro. Se intervinieron 17 unidades académico administrativas: CENIVAN, CEDEDUIS, IPRED, Planeación, División Financiera, División de Gestión de Talento Humano, Sección de Recaudos, Publicaciones, Dirección de Admisiones, Secretaría General, Vicerrectoría Administrativa, Instituto de Lenguas, Relaciones Exteriores, Asesoría Jurídica, Vicerrectoría Académica, Control Interno Disciplinario.
		Programa REL - Actividades de manejo del estrés laboral (virtual)	251	Cobertura de 65 unidades académico-administrativas

PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL				
Año	**Acción**	**Descripción**	**#participantes**	**Principales resultados**
		Construyendo liderazgo	23	Grupo de reflexión para directores de escuelas, departamentos y secciones con el propósito de fortalecer las habilidades de liderazgo, llegando a 19 UAA
		Conversatorio Hablemos de Salud mental	16	Espacio de sensibilización sobre la salud mental que se desarrolló con apoyo de diferentes UAA
		Primera Ayuda Psicológica	56	Proceso de sensibilización con los profesores de la facultad de Ciencias Humanas
		Fortalecimiento de los factores psicosociales en las sedes regionales	130	Se visitaron las sedes Barbosa, Málaga y Socorro con el objetivo de evaluar los factores psicosociales, realizar capacitación en resolución de conflictos y comunicación, contando con la participación activa de los funcionarios
		Talleres a unidades priorizadas	266	Se abordaron temas como relaciones sociales, comunicación y liderazgo, mindfulness en las relaciones, gestión del estrés y la ansiedad, contando con la participación de funcionarios de las facultades de la universidad
		Asesorías individuales para funcionarios con altos niveles de estrés	52	Se realizaron 113 sesiones de psicología individual, en la cual se abordaron 52 funcionarios de 22 Unidades Académico Administrativas, quienes refirieron satisfacción por la atención recibida
	Promover bienestar, recreación y estilos de vida saludable	Grupos focales para la construcción del concepto de bienestar institucional	115	Se han realizado 13 talleres, con la participación de 115 personas, representantes de los diferentes grupos de interés institucional. En términos generales, los asistentes a los talleres han tenido excelente disposición al momento de diligenciar los formatos y dar la discusión en los grupos de trabajo con el fin de consensuar ideas acerca del concepto de bienestar institucional.

PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL				
Año	**Acción**	**Descripción**	**#participantes**	**Principales resultados**
		Ejecución de estrategias para el autocuidado: "Cápsulas de Bienestar" y "EVITA", los cuales ofrecen variedad de actividades deportivas, acondicionamiento físico y capacitación.	3006	Las cápsulas de bienestar se remiten a través del correo electrónico y para la vigencia 2022 se tenía disponible un listado de 3006 funcionarios
		Entrenadores deportivos en las modalidades de fútbol sala femenino, baloncesto, voleibol y fútbol masculino	70	Alta participación de los funcionarios en los entrenamientos de las diferentes modalidades deportivas.
		Programa de Prejubilados	23	Asistieron 23 funcionarios a 5 sesiones donde se abordaron temas de educación financiera, salud mental, inteligencia emocional y legado institucional
		Convenio UIS – ARPRUIS	667	Se registraron 667 funcionarios al convenio con la posibilidad de acceder a las instalaciones con su grupo familiar
	Sistema de Resolución Pacífica de Conflictos	Conversatorio el arte de resolver conflictos	50	Panel de expertos sobre la resolución pacífica de conflictos, donde participaron integrantes de diferentes unidades académicas
		La Universidad ofrece a los funcionarios mecanismos para la resolución de conflictos como las Mesas de Mediación y el Comité de	23	5 casos atendidos en el Comité de Convivencia: 4 se mantienen abiertos y uno fue cerrado. 18 mesas de mediación, donde se abordaron problemáticas de convivencia y relaciones interpersonales en el trabajo Plan de capacitación para los miembros de los comités.

PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL				
Año	**Acción**	**Descripción**	**#participantes**	**Principales resultados**
		Convivencia Laboral		Difusión de los mecanismos a través de los medios institucionales y participación significativa de los funcionarios en las votaciones para elegir representante ante el Comité de Convivencia Laboral

N.	Objetivo estratégico de TH	Acciones estratégicas
2	Satisfacer las necesidades de formación, entrenamiento y capacitación del personal administrativo de la Universidad, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, que le permitan desempeñar bajo el enfoque de mejoramiento continuo, el rol para el cual fue contratado, propendiendo por una formación integral, que incorpore competencias del ser y del hacer.	Aumentar la participación de funcionarios en el plan de formación
		Mantener la eficacia en el desarrollo del plan de formación
		Actualizar proceso de inducción y reinducción de funcionarios
		Realizar acciones de formación encaminadas a mitigar los riesgos de corrupción en la Universidad

El subproceso de Formación de Personal, atendiendo los precedentes y las condiciones que limitaban el desarrollo de las actividades de formación de manera presencial y atendiendo la emergencia declarada a nivel mundial por el COVID-19 y principios rectores de bioseguridad en los espacio de la Universidad, diseñó el Plan de Entrenamiento y Capacitación en modalidad virtual e híbrida, dando cumplimiento a los requerimientos y necesidades de las Unidades Académico Administrativas de la Universidad manteniendo un nivel alto de participación y eficiencia en el desarrollo de las mismas.

Los resultados fueron satisfactorios para el cumplimiento de los objetivos planteados inicialmente, con un total de 34 actividades de formación y más de 1000 participantes. Se reporta un 96% de eficiencia del desarrollo del plan de capacitación del año 2022.

Adicionalmente, en cumplimiento de la Ley 1474 de 2011, el Decreto 2482 de 2012, así como el Decreto 124 de 2016, que establece las Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, la Universidad Industrial de Santander a través de la División de Gestión de Talento Humano, plantea las acciones encaminadas a mejorar la comunicación con sus grupos de interés, combatir la corrupción y fortalecer las medidas de transparencia de la gestión institucional, lo cual nos permitió desarrollar cinco jornadas adicionales al desarrollo del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) con más de mil asistentes las cuales relacionamos a continuación:

- Primera jornada de Inducción Institucional – Identidad UIS: 115 participantes.
- Primera Jornada de Reinducción Institucional – Cátedra UIS para Administrativos: 691 participantes.

- Reforma al régimen disciplinario de los servidores públicos: 210 participantes.
- Primera jornada de Inducción Institucional – Identidad UIS: 28 participantes.
- Segunda Jornada de Reinducción Institucional – Cátedra UIS para Administrativos: 73 participantes.

Seguimos comprometidos en la propensión de actividades de formación que incentiven y fortalezcan la propiedad intelectual de nuestros funcionarios y la competitividad en el servicio de la función pública.

N.	Objetivo estratégico de TH	Acciones estratégicas
3	Aportar al bienestar de los docentes y funcionarios de la universidad a través del fortalecimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la generación de entornos seguros y saludables, promoción del autocuidado y la implementación de prácticas de trabajo seguras.	Mantener nivel de cumplimiento de estándares mínimos SST
		Incrementar el porcentaje de participación de los funcionarios y docentes en las capacitaciones en temas de SST
		Aumentar la Implementación de los controles a peligros y riesgos priorizados en las IPVR actualizadas

Durante la vigencia 2022, el subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantuvo la puntuación del sistema de gestión en 95,5% puntos sobre 100, en el mismo sentido en la auditoria anual al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se recibieron tres no conformidades las cuales ya se cuenta con avance de dos de ellas en el 2023, confirmando así que el sistema ha venido fortaleciendo y alcanzando una etapa de madurez que representa nuevos retos para la gestión que se adelanta desde la DGTH.

Incrementar el porcentaje de participación de los funcionarios y docentes en las capacitaciones en temas de SST:
El cumplimiento de las acciones correctivas alcanzo el 96% al cierre de la vigencia 2022, con énfasis en la promoción de estilos de vida y hábitos saludables.

Aumentar la Implementación de los controles a peligros y riesgos priorizados en las IPVR actualizadas:
El nivel de implementación de controles establecidos en las matrices de identificación de peligros, valoración de riesgo y determinación de controles priorizados para el 2022 alcanzo un 90% en diferentes unidades con énfasis en riesgo biológico, biomecánico, ruido, psicosocial, químico, locativo y por desórdenes civiles.

N.	Objetivo estratégico de TH	Acciones estratégicas
4	Mantener actualizada la información y los procedimientos operativos de la DGTH para ofrecer servicios más oportunos y eficaces a sus usuarios.	Actualización de imagen institucional de la DGTH

En cuanto a las acciones emprendidas para la actualización de la imagen institucional de la DGTH, durante en el segundo semestre de 2022, se realizó la actualización del portafolio de servicios prestados por la División en la nueva página web institucional.

En el 2023, se mantendrá la constante actualización de planes, documentos y demás información en la página web, con el fin de agilizar la navegación de los usuarios y consolidar un acceso a amable a los diferentes servicios que ofrece la División.

N.	Objetivo estratégico de TH	Acciones estratégicas
5	Fortalecer y consolidar los planes de retiro asistido de los funcionarios UIS que terminan labores en la Universidad, para garantizar así un proceso adecuado de transferencia de conocimiento y reconocimiento de labores.	Apoyar el programa de pre-pensionados
		Establecer plan de acción de transferencia de conocimiento

Se realizó el un cambio de nombre del "Programa de pre – pensionados" a "Programa de pre – jubilados" en la vigencia 2022, este programa se denominó: "El júbilo de vivir", realizado del 21 al 28 de noviembre de 2023, el cual contó con la participación de 23 funcionarios a quienes se les brindó orientación en el proceso de preparación para la pensión.

N.	Objetivo estratégico de TH	Acciones estratégicas
6	Implementar y estandarizar acciones para la gestión del conocimiento en los subprocesos de la DGTH para garantizar la continuidad de los procesos y la mínima afectación en la prestación de servicios como consecuencia de las situaciones administrativas de los funcionarios.	Actualización de sistemas de información de talento humano
		Digitalización de trámites y archivo de historias laborales
		Actualizar la documentación de procesos identificados como críticos en gestión de conocimiento

En la vigencia 2022 se adelantó la fase V del proyecto de renovación de sistemas de información de talento humano, avanzando en el desarrollo de los módulos, con la entrega del módulo de Mi Hoja de Vida, en el cual ya se encuentran registrados los funcionarios de planta general y temporal de la Universidad.

Durante el segundo semestre de 2022, se realizaron actividades de digitalización del archivo de historias laborales, según la normatividad archivística con el apoyo de dos auxiliares, quienes realizaron la organización interna de las Historias Laborales de los docentes planta siguiendo en orden alfabético desde la letra A hasta la E. Esta organización incluyó tareas como: depuración de copias, retiro de material particulado, retiro de documentos que no corresponden al expediente, foliación, para su posterior digitalización, acción que tiene por objetivo facilitar el acceso y consulta.

Se continuó con el proceso de revisión y actualización documental, con el cronograma de actualización de documentos, el cual fue modificado en el año 2022, acorde a las necesidades de cada subproceso. No obstante, debido a la priorización y desarrollo de actividades mayor impacto, la revisión de algunos documentos se debió posponer para su revisión e implementación en la presente vigencia.

7. PLANES TEMÁTICOS Y POLÍTICAS

7.1. PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS

Plan anual de vacantes

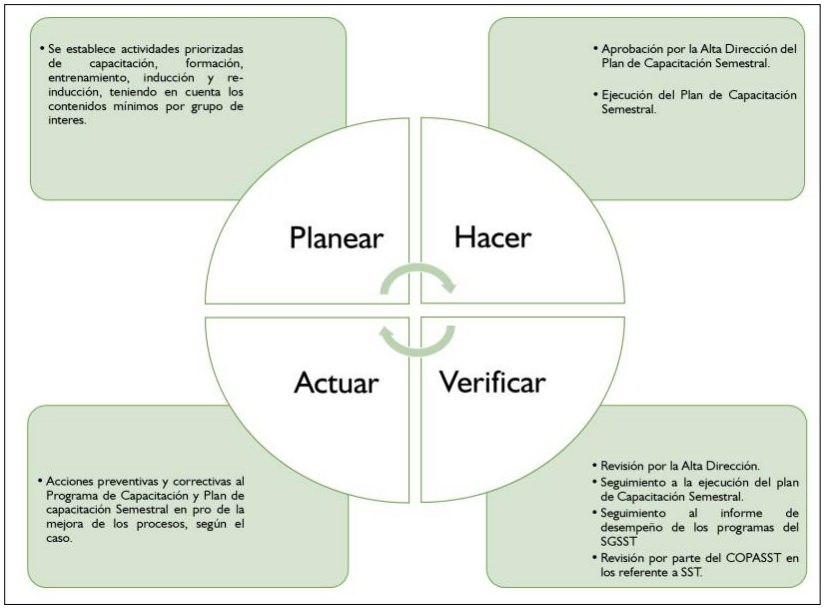
Con el fin de atender los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se estructura el plan de vacantes de la planta general de la Universidad, en los diferentes niveles. De tal manera, se indican los cargos provistos y vacantes para la vigencia 2023 y las convocatorias a realizar para la provisión de los mismos.

Plan de Previsión e Recursos Humanos

En este plan se adelantan las acciones para la provisión de cargos de carrera de la planta general de la Universidad Industrial de Santander durante la vigencia actual, a través de concurso de méritos para personal docente y concurso de méritos para personal administrativo.

Plan de Institucional de Capacitación

La Universidad desarrolla el proceso de capacitación del personal administrativo de acuerdo con los lineamientos establecidos en el PGTH.08 Programa de Capacitación:



Actividades ciclo PHVA Programa de Capacitación

Productos de este programa semestralmente la División de Gestión de Talento Humano elabora, divulga y desarrolla el plan de entrenamiento y capacitación donde se identifican las actividades de formación priorizadas, los objetivos de formación, las temáticas a desarrollar, la intensidad horaria y los cupos disponibles.

Plan de Incentivos Institucionales

El plan de bienestar del personal docente, administrativo y contratista de la Universidad Industrial de Santander contempla la realización de actividades de carácter institucional enfocadas en la mejora de calidad de vida y del clima laboral, basado en la colaboración y empoderamiento de la comunidad universitaria, a través de estrategias comunicativas y de participación.

La División de Gestión del Talento Humano desarrolla el programa integral de bienestar y felicidad, dirigida a los diferentes grupos e intereses.

Para realizar el seguimiento, control y evaluación de las actividades de bienestar la División de Gestión de Talento Humano estructuro los siguientes indicadores:

- % de cumplimiento de actividades.
- Satisfacción de los beneficiarios
- Cobertura de funcionarios que participan en los programas de bienestar

Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

En cumplimiento de la normativa vigente en seguridad y salud en el trabajo, la Universidad Industrial de Santander viene adelantando desde 2019 la elaboración del plan anual de actividades SST. Dicho plan busca la alineación de las políticas gubernamentales con los principios y enfoques estratégicos institucionales.

Los resultados de indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las observaciones y hallazgos de las auditorías internas al sistema, y la revisión de la dirección a los resultados anuales, conforman los insumos que permiten consolidar las acciones estratégicas del plan anual encaminadas a la promoción de ambientes laborales seguros y saludables, a través el fortalecimiento del autocuidado como un principio para mejorar la calidad de vida de sus funcionarios y colaboradores en las diferentes sedes de la institución.

Las actividades anuales apuntan al cumplimiento de los objetivos del sistema de gestión de SST: evaluar los peligros de forma periódica, valorar y gestionar los riesgos priorizados para prevenir la ocurrencia de incidentes, accidentes, enfermedades laborales y sus consecuencias; gestionar e Implementar los programas para la prevención y mitigación de los riesgos priorizados en la Universidad; desarrollar y fortalecer estrategias que promuevan la cultura del autocuidado y el bienestar de la comunidad mediante la participación activa de todos los actores involucrados; asegurar el cumplimiento de los requisitos legales y normativos aplicables a través del proceso de verificación y evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución.

7.2. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La División de Gestión de Talento Humano, adelanta la construcción de una política de integridad para los funcionarios de la Universidad que integre los cinco valores definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los valores particulares que definan el comportamiento y atención ofrecido por los funcionarios de la Universidad exaltando la integridad de la función pública.

A continuación, se relacionan las actividades requeridas para consolidar la política de integridad UIS:

Actividad	Fechas de ejecución
Armonización de valores: se elaboró propuesta de instrumento digital en Microsoft Forms, para realizar el proceso de armonización de los valores del servicio público definidos por el DAFP y los valores contenidos en el PI de la Universidad.	Enero – febrero 2021
Propuesta de Código de Integridad UIS: con los resultados que arroje la armonización de valores, se consolidará la propuesta del Código de Integridad UIS y será presentada al Comité Institucional de Gestión y Desempeño entre	Febrero - mayo de 2021
Definir acto administrativo para el Código de Integridad UIS: con el apoyo del Asesor Jurídico de la Universidad se definirá el acto administrativo por el cual se aprueba el Código de Integridad UIS, actividades que se adelantará entre	Noviembre de 2021
Plan de implementación: dado que el Código de Integridad UIS será un documento de carácter institucional deberá implementarse un plan de socialización a todos los funcionarios de la Universidad, en el mismo sentido se deberá monitorear el proceso de apropiación de los valores por parte de la comunidad UIS	Febrero a noviembre de 2022
Fortalecimiento de divulgación del Código de Integridad UIS: fortalecer la divulgación del Código de integridad UIS a través de nuevas estrategias de difusión	Febrero a noviembre de 2023