PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2024

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

División de Gestión de Talento Humano
Universidad Industrial de Santander
Bucaramanga, enero 2022

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. MARCO LEGAL 4
3. MARCO ESTRATÉGICO UIS 8
3.1. Misión 8
3.2. Visión 2030 8
3.3. Valores y principios institucionales 8
3.4. Enfoque estratégicos 10
4. CARACTERIZACIÓN SITUACIÓN ACTUAL GESTIÓN DE TALENTO HUMANO UIS 11
4.1. Planta de personal actual 11
4.2. Planta Temporal aprobada para la vigencia 2022[3] 11
4.3. Distribución características planta general y temporal 11
4.4. Recursos y estructura 12
4.5. Sistemas de información 14
4.6. Caracterización del proceso de TH 15
4.7. Riesgos 16
4.8. Acuerdos sindicales y asociaciones de trabajadores 16
4.9. Manual de Funciones 17
4.10. Propósito y valores de la DGTH 18
4.11. Seguimiento y monitoreo de procesos 18
5. DIAGNÓSTICO 19
5.1. Resultados de FURAG 19
5.2. Estudio de tendencias y requerimientos en materia de TH 20
6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021-2024 20
6.1. Alcance 20
6.2. Objetivos 21
6.3. Estrategias talento humano 21
7. PLANES TEMÁTICOS Y POLÍTICAS 28
7.1. Plan de previsión de recursos humanos 28
7.2. Plan de vacantes 30
7.3. Plan de bienestar y estímulos 31
7.4. Plan de institucional de capacitación 32
7.5. Plan de SST 33
7.6. Política de integridad 34

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 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.

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

2. MARCO LEGAL

Normativa	Tema
Ordenanza N.° 83 de 1944	Por la cual se crea la Universidad Industrial de Santander
Constitución Política de Colombia Art. 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 universidad Estatales
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.
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 números 009 de enero 30 de 1.979 del Consejo Directivo y 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.
Acuerdo del Consejo Superior N.° 166 de 1993	Estatuto General de la Universidad Industrial de Santander

Normativa	Tema
Acuerdo del Consejo Superior N.° 57 de 1994 Resolución de Rectoría N.° 249 de 2004 Acuerdo del Consejo Superior N.° 70 de 2019 (modifica)	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 021 del 14 de marzo de 1996.
Acuerdo del Consejo Superior N.° 89 de 1998	Por el cual se deroga el Acuerdo 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 empleado 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
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

Normativa	Tema
Acuerdo del Consejo Superior N.° 59 de 2008	Por el cual se derogan los ACS N.° 67 y 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
Acuerdo del Consejo Superior N.° 11 de 2017	Por el cual se deroga el acuerdo del Consejo Superior no. 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

Normativa	Tema
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.° 54 de 2021	Por el cual se adiciona la planta de personal del nivel docente de la Universidad Industrial de Santander
Acuerdo del Consejo Superior N.° 55 de 2021	Por el cual se modifica la planta de personal administrativo del nivel profesional de la Universidad Industrial de Santander
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.° 1430 de 2007	Por la cual se crea y se otorgan funciones al Comité de Convivencia Laboral
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
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.° 1351 de 2019	Por la cual se designan los miembros del COPASST UIS 2019-2021 y se dictan otras disposiciones
Resolución de Rectoría N.° 607 de 2020	Por el cual se adoptan medidas temporales, excepcionales y de carácter preventivo relacionadas con la prevención, aprobación y actualización de Protocolos de Bioseguridad de la Universidad Industrial de Santander para mitigar, controlar y realizar un manejo adecuado de la pandemia por COVID-19.
Resolución de Rectoría N.° 648 de 2020	Por la cual se aprueba el Protocolo de Bioseguridad de las áreas de ingreso, estacionamiento, urbanismo al aire libre y de circulación en los edificios de aulas y dependencias administrativas o académico administrativas ubicadas en todos los campus, sedes e instalaciones de 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 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.

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

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 UIS

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 actual[3]

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	0	0	10	10,000
Asesor	8	8,000	0	0	0	0	8	8,000
Ejecutivo	79	79,000	0	0	5	5,000	84	84,000
Docente	707	664,500	6	6	0	0	713	670,500
Profesional	213	207,000	0	0	25	17,125	238	224,125
Técnico	89	88,500	0	0	0	0	89	88,500
Administrativo	188	187,500	3	3	17	16,500	208	207,000
Operativo	182	181,500	0	0	0	0,000	182	181,500
Total	**1.476**	**1426,000**	**6**	**6**	**47**	**38,625**	**1.532**	**1473,625**

4.2. Planta Temporal aprobada para la vigencia 2022[3]

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	164	161,00	371	367,00	5	3,50	540	531,50
Técnico	39	39,00	65	63,50	0	0,00	104	102,50
Administrativo	78	76,50	103	101,50	8	8,00	189	186,00
Operativo	18	16,70	46	45,50	0	0,00	64	62,20
Total	**299**	**293,20**	**585**	**577,50**	**13**	**11,50**	**897**	**882,20**

4.3. Distribución características planta general y temporal

De la planta ocupada a diciembre de 2021 y de acuerdo con la información del SIRH, 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		6		9
Asesor		1	2	2	2		7
Ejecutivo		6	33	28	14	2	83
Docente	1	54	149	126	118	25	473
Profesional	58	161	97	55	20		391
Técnico	3	31	26	32	27		119
Administrativo	39	91	62	66	35		293
Operativo	6	23	46	58	29	1	163
Total	**107**	**367**	**418**	**367**	**251**	**28**	**1538**

[3] Acuerdo del Consejo Superior N.° 056 de 2021, por el cual se aprueba la planta de personal de la Universidad Industrial de Santander para el año 2022

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

Nivel	Doctorado	Maestría*	Especialización	Profesional	Técnico – tecnológico	Secundaria
Directivo	8	1				
Asesor	4	1	2			
Ejecutivo	30	31	20	2		
Docente	250	202	13	8		
Profesional	2	46	118	225		
Técnico		2	5	18	94	
Administrativo		1	10	31	52	199
Operativo			1	4	10	148
Total	**294**	**284**	**169**	**288**	**156**	**347**

* 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
Plan general	419	612	1031
Planta temporal	354	153	507
Total general	**773**	**765**	**1538**

- Ocupación de cargos de dirección por género

Nivel de dirección	Femenino	Masculino	Total
Directivo	2	7	9
Asesor	1	6	7
Ejecutivo	40	43	83
Total general	**43**	**56**	**99**

- Distribución por genero del personal docente según categoría*

Categoría docente	Femenino	Masculino	Total
Auxiliar	14	26	40
Asistente	30	84	114
Asociado	56	111	167
Titular	55	160	215
Total general	**155**	**381**	**536**

* Incluye los docentes en cargos de dirección académica

4.4. Recursos y estructura

Estructura organizacional: Para el cumplimiento de su objetivo la División de Gestión de Talento Humano se organiza en 7 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.

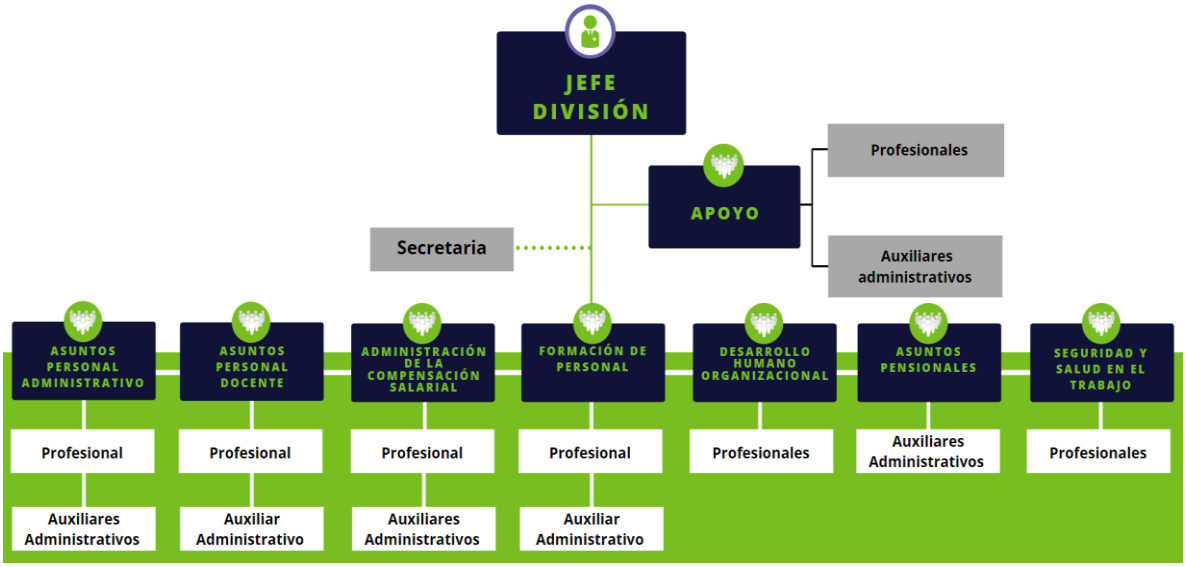
Formación de Personal: Satisfacer las necesidades de formación, entrenamiento y capacitación del personal administrativo, en términos de conocimientos, habilidades y aptitudes, que le permitan desempeñar el cargo acorde a las necesidades de la Institución.
Orientar y brindar acompañamiento al personal 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.

El equipo humano interdisciplinar se conforma por 38 funcionarios de planta general y temporal, y por 2 contratistas para gestión documental y archivo.



Presupuesto anual asignado[4]: La DGTH 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 2022 la asignación presupuestal:

Unidad académico administrativa	Fondo presupuestal	Rubros	Presupuesto a ejecutar
3180. División de Gestión de Talento Humano R	Fondo común	Nómina de planta general y temporal	$ 157.473.780.076
		Capacitación de personal	$ 50.000.000
		Aportes a organismos universitarios	$ 350.000.000
		Concurrencia UIS pasivo pensional	$ 3.095.965.200

[4] Acuerdo del Consejo Superior 58 de 2021, por el cual se aprueba el Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la Universidad Industrial de Santander para la vigencia fiscal del año 2022.

Unidad académico administrativa	Fondo presupuestal	Rubros	Presupuesto a ejecutar
		Seguridad y salud en el trabajo	$ 458.000.000
		Riesgos laborales estudiantes	$ 369.702.140
		Gastos deportivos y de recreación	$ 30.000.000
		Implementos deportivos	$ 5.000.000
		Eventos académicos y culturales	$ 100.000.000
		Arrendamientos de bienes muebles	$ 10.000.000
		Arrendamientos de bienes inmuebles	$ 10.000.000
		Pasajes aéreos nacionales	$ 1.000.000
		Dotación personal temporal	$ 155.164.880
		Dotación trabajadores oficiales	$ 58.000.000
		Papelería y útiles de escritorio	$ 17.246.000
7818. División de Gestión de Talento Humano	Fondo especial	Dotación personal temporal	$ 42.954.930
		Seguridad y salud en el trabajo	$ 100.885.320
5334. Fondo pasivo pensional[5]	Fondo pasivo pensional	Pensiones y jubilaciones	$ 27.369.546.240
		Cuotas partes de jubilación	$ 2.416.831.640
		Bonos pensionales	$ 6.565.684.740
		Total presupuesto asignado 2022	**$ 198.679.761.166**

4.5. Sistemas de información

La Universidad cuenta actualmente con los siguientes sistemas de información:

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.

[5] Acuerdo del Consejo Superior N.° 59 de 2021, Por el cual se aprueba el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Fondo de Pasivo Pensional y del Fondo UISALUD para la vigencia fiscal 2022, como capítulos independientes al Presupuesto General de la UIS

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 2022 el proyecto se encuentra en la fase V, 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 TH

- Objetivo: 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 DGTH 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	Acompañamiento y asesoría inoportuna para los docentes que realizan comisiones de estudio y año sabático.
	Desarrollo de un plan de capacitaciones que no responden a los requerimientos de los funcionarios 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	Percepción negativa / deficiente de bienestar por parte de los funcionarios de la Universidad, asociada a calidad de vida y clima laboral.
Seguridad y Salud Ocupacional	Incumplimiento en la implementación de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Transversal	Fallas en la integridad de la información de apoyo de los funcionarios de la Universidad almacenada en archivos físicos o SI.
Transversal	Dificultad en el acceso a los servicios ofrecidos por la DGTH

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 adelante 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

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.° 1630 de 2021	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 DGTH

Durante 2019 y 2020, se consolido 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 DGTH:

- **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.

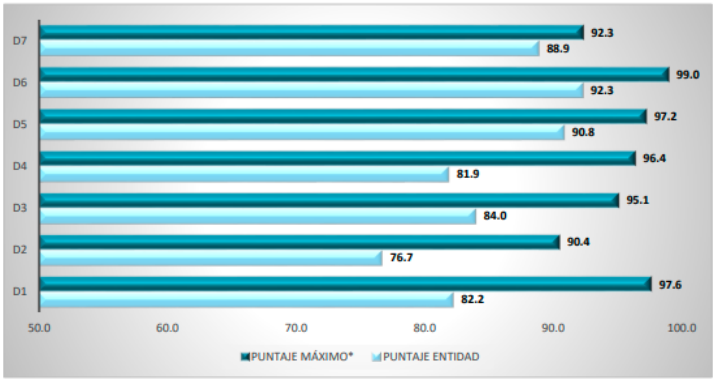
Esta actividad se adelantó en 4 fases:

5. DIAGNÓSTICO

5.1. Resultados de FURAG

De acuerdo con los resultados del índice de desempeño Institucional 2020, presentados por Planeación y Control Interno y Evaluación de Gestión, la Dimensión de Talento Humano (D1) alcanzó un puntaje de 82,2, frente al valor máximo de referencia entre las universidades de 97.6.

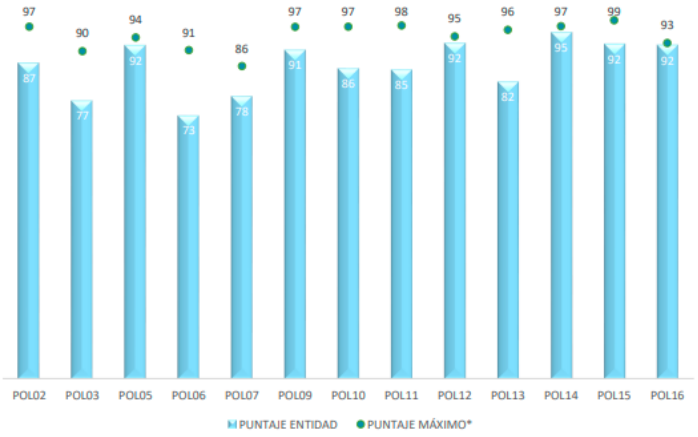
DIMENSIÓN		PUNTAJE INSTITUCIONAL	PUNTAJE MÁXIMO*
D1	Talento Humano	82.2	97.6
D2	Direccionamiento Estratégico y Planeación	76.7	90.4
D3	Gestión para Resultados con Valores	84.0	95.1
D4	Evaluación de Resultados	81.9	96.4
D5	Información y Comunicación	90.8	97.2
D6	Gestión del Conocimiento	92.3	99.0
D7	Control Interno	88.9	92.3
* 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 lo siguientes comportamientos:

- Política de Integridad: 87 puntos, sobre el referente del puntaje máximo entre las universidades que se calculó en 97,2 puntos.
- Política de Gestión del Conocimiento: obtuvo 92,3, frente al puntaje máximo de las universidades de 99,0.

POLÍTICAS		PUNTAJE INSTITUCIONAL	PUNTAJE MÁXIMO*
POL02	Integridad	87.0	97.2
POL03	Planeación Institucional	76.7	90.4
POL05	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	91.9	94.2
POL06	Gobierno Digital	72.6	90.7
POL07	Seguridad Digital	77.9	86.3
POL09	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	90.6	97.2
POL10	Servicio al ciudadano	85.5	97.2
POL11	Racionalización de Trámites	85.2	97.5
POL12	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	92.5	94.5
POL13	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	81.9	96.4
POL14	Gestión Documental	95.4	97.3
POL15	Gestión del Conocimiento	92.3	99.0
POL16	Control Interno	92.0	92.7
* 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	64.3	85.5
Integridad: Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	91.1	99.0

Gestión del Conocimiento: Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	70.9	99.0
Gestión del Conocimiento: Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	92.3	99.0

Del análisis de los anteriores resultados se evidencia entre otros aspectos para fortalecer en la vigencia 2022 desde la dimensión de talento humano:

- Establecer un plan de trabajo para la divulgación de los valores de integridad del funcionario UIS, una vez se publique el acto administrativo donde se apruebe el Código de Integridad UIS.
- Construir un indicador que permita medir el nivel de apropiación de los valores de integridad UIS.
- Participar en 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 TH

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:

1. 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.
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.
3. 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.
4. Mantener actualizada la información y los procedimientos operativos de la DGTH para ofrecer servicios más oportunos y eficaces a sus usuarios.
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.
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.

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 2022, se realiza la evaluación de las acciones estratégicas por objetivos:

N.	Objetivo estratégico de TH	Acciones estratégicas
1	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 laboral UIS.
		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 la dirección de la jefatura de la División, se adelantó durante el primer semestre de 2021, la construcción del documento que consolidó la revisión de antecedentes y propuesta inicial para la política de bienestar de comunidad universitaria no estudiantil, sin embargo, posterior a los ajustes entregados por Planeación a los protocolos de los indicadores estratégicos, se identificó que la apuesta institucional buscaba la construcción de

una política unificada con dos enfoques, una para población estudiantil en cabeza del Bienestar Estudiantil y otro de la comunidad no estudiantil, que debería liderar la División de Gestión de Talento Humano.

En este orden de ideas, el documento que se consolidó es insumo primario para este objetivo estratégico, pero es necesario replantear la acción estratégica: Formulación de la Política de bienestar laboral UIS, ya que esta iniciativa no estará a nivel de política, y deberá trabajarse de manera armoniosa con las estrategias de bienestar para la población estudiantil.

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**
2021	Conmemorar fechas especiales para el reconocimiento a funcionarios	Día de la Mujer	341	Se ha venido incrementando el número de funcionarios participantes en los eventos y el nivel de satisfacción, adicionalmente para este año, se ha retomado la presencialidad en los eventos, cumpliendo con estrictos protocolos de bioseguridad. Con un promedio en la evaluación de reacción de 4,6.
		Día del hombre	254	
		Día de la Secretaria	100	
		Día del Profesor	424	
		Día del Empleado Administrativo	1236	
		Día del niño	500	
	Estrategias de mejoramiento del clima organizacional	Actividades de formación para unidades priorizadas	841	Capacitaciones en los siguientes temas: Trabajo en equipo, comunicación, relaciones sociales y estilos de afrontamiento
		Programa REA - Actividades de manejo del estrés académico con las escuelas	588	Cobertura de 29 unidades académicas
		Programa REL - Actividades de manejo del estrés laboral en administrativos	385	Cobertura de 61 unidades académico administrativas
		Asesorías individuales para funcionarios con altos niveles de estrés	58	58 funcionarios han recibido asesorías psicológicas individuales con duración mínima de 4 sesiones por funcionario.
	Promover bienestar, recreación y estilos de vida saludable	Ejecución de estrategias como “Cápsulas de Bienestar”, Actívate UIS” y "Enseñando a cuidarte" los cuales ofrecen variedad de actividades deportivas, de	1265	Incremento en la participación de funcionarios de diferentes modalidades de contratación en las unidades y sedes regionales

	PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL			
Año	**Acción**	**Descripción**	**# Participantes**	**Principales resultados**
		acondicionamiento físico y capacitación.		
		Entrenadores deportivos en las modalidades de futbol sala, baloncesto, Voleyball y futbol masculino	76	Alta participación de los funcionarios en los entrenamientos de las diferentes modalidades deportivas.
		Convenio UIS – ARPRUIS	3563	3.563 beneficiarios del uso de las instalaciones y acceso a las actividades de la Sede Recreativa Catay
	Sistema de Resolución Pacífica de Conflictos	La Universidad ofrece a los funcionarios, mecanismos para la resolución de conflictos como las Mesas de Mediación y el Comité de Convivencia Laboral	N/A	5 casos atendidos con conciliaciones exitosas y 1 caso en proceso de traslado a la procuraduría, capacitación para los miembros de los comités. 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 25 actividades de formación y más de 950 participantes. Se reporta un 95% de eficiencia del desarrollo del plan de capacitación del año 2021.

Así mismo, se consolidó una propuesta para la realización de la inducción y reinducción institucional bajo la modalidad virtual con la realización de un curso en la plataforma Moodle y que a la fecha se registra un avance del 70% con probabilidad de puesta en marcha para la vigencia 2022.

Adicional a ello, 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 cuatro jornadas adicionales al desarrollo del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) con más de 327 asistentes las cuales relacionamos a continuación:

- Jornada de Inducción Institucional – Identidad UIS: 29 participantes.
- Primera Jornada de Reinducción Institucional – Catedra UIS para Administrativos: 787 participantes.
- Capacitación en Actualización Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos: 232 participantes.
- Segunda Jornada de Reinducción Institucional – Catedra UIS para Administrativos: 262 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	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 nivel de cumplimiento de estándares mínimos SST
		Incrementar el porcentaje de ejecución de Acciones preventivas y correctivas asociadas a IATEL
		Aumentar el cobertura de capacitación en temáticas SST

Mantener nivel de cumplimiento de estándares mínimos SST:

Durante la vigencia 2021, el subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantuvo la puntuación del sistema de gestión en 98% puntos sobre 100, en el mismo sentido en la auditoria anual al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se recibió una no conformidad la cual fue subsanada con la designación del COPASST para la vigencia 2021 al 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 ejecución de Acciones preventivas y correctivas asociadas a IATEL:

El cumplimiento de las acciones correctivas alcanzo el 94% al cierre de la vigencia 2021, las principales actividades se en el personal y estudiantes de la Facultad de Salud por riesgo biológico y riesgo locativo en el campus central.

Aumentar la cobertura de capacitación en temáticas SST:

El nivel de cobertura de capacitaciones a personas según grupos priorizados para el 2021 alcanzo un 98% enfocándose en personal y estudiantes de salud, docentes, funcionarios de la brigada de emergencias, funcionarios de diferentes unidades sobre temas de riesgo biológico por Covid-19, riesgo psicosocial, actividad física y nutrición.

N.	Objetivo estratégico de TH	Acciones estratégicas
4	Mantener actualizada la información y los procedimientos operativos de la	Implementación de chat en de atención al usuario

	DGTH para ofrecer servicios más oportunos y eficaces a sus usuarios.	Actualización de imagen institucional de la DGTH

Durante los meses de la vigencia de 2021 que se mantuvo la atención por medios no presenciales y la implementación del chat por WhatsApp fue bien recibido por los usuarios de los servicios de la División, pero una vez se retomaron las actividades y atención presencial, la mencionada estrategia perdió relevancia toda vez que dentro del campus se cuenta con las extensiones, chat en la plataforma Teams y la atención directa.

En cuanto a las acciones emprendidas para la actualización de la imagen institucional de la DGTH, se adelanta por parte de la Universidad el proyecto de la nueva página web que buscar 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.	Ejecutar programa de pre-pensionados
		Consolidar programa “Gracias por sus servicios”
		Establecer plan de acción de transferencia de conocimiento

Se realizó el Programa de pre pensionados para la vigencia 2021 denominado: "Compartiendo saberes para continuar el camino de la vida", realizado los días 24,25,26 y 27 de noviembre de 2021, el cual contó con la participación de 21 funcionarios que se encuentran en proceso de preparación para la pensión, y a quienes se brindó un espacio de orientación, en temas espirituales, financieros y psicológicos, de manera que contarán con herramientas suficientes para iniciar esa nueva etapa fuera de la Universidad.

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 2021 se adelantó la fase IV del proyecto de renovación de sistemas de información de talento humano, avanzando en el desarrollo de los módulos reportando un avance al cierre de año del 70%, respecto al alcance programado, es decir se reporta lo equivalente a 2 de 3 entregables.

Para las actividades de digitalización de trámites y del archivo de las historias labores, se lograron consolidar los siguientes trámites de la DGTH de forma digital:

- Solicitud de certificaciones laborales
- Actualización de documentos para reconocimiento de subsidio familiar
- Verificación de criterios para la autorización de órdenes de prestación de servicios con personas naturales
- Inscripción y evaluación de reacción de actividades de capacitación y bienestar
- Auto-reporte de las condiciones de salud y trabajo
- Gestiones relacionadas con la asignación y uso de los beneficios aprobados dentro de la convención sindical tales como: asignación de cupos Instituto de Lenguas, liquidación y aprobación de viáticos, aprobación y reporte de permisos sindicales.

La actividad de digitalización del archivo de historias laborales, se adelantó según la normatividad archivística, en modalidad presencial desde el laboratorio de Escuela de Estudios Industriales y Empresariales bajo todos los protocolos de bioseguridad en la emergencia sanitaria declarada por el gobierno nacional en la vigencia 2021. El equipo de trabajo se conformó 18 funcionarios quienes realizaron los procedimientos archivísticos de organización interna de las Historias Laborales Administrativas, que incluyó tareas como: depuración de copias, retiro de material particulado, retiro de documentos que no corresponden al expediente, foliación, para su posterior digitación, acción que tiene por objetivo facilitar el acceso y consulta.

La digitalización se realizó según parámetros técnicos de resolución de 300 dpi, profundidad de bit 8, color blanco y negro y formato PDF, por último, se elaboró el Inventario Único Documental (FGD.15) para un total de 1.941 carpetas de las diferentes modalidades de la planta administrativa.

El proceso de revisión y actualización documental se inició en la vigencia 2021, con el plan de actualización, pero dado que se debieron atender otras actividades de mayor impacto, el mismo se debió posponer para su implementación en la presente vigencia.

De acuerdo con los avances y consideraciones a cada objetivo estratégico, la División de Gestión Talento Humano propone el siguiente plan general:

N.	Objetivo estratégico de TH	Acciones estratégicas	Vigencia	
			2022	2023
1	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.	Establecer el programa de bienestar de la comunidad no estudiantil		
		Realizar seguimiento y control al programa establecido		
		Ajustar el programa según resultados de ejecución vigencia 2022		
		Formulación de la Política de bienestar laboral UIS.		
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		
3	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 nivel de cumplimiento de estándares mínimos SST		
		Incrementar el porcentaje de ejecución de Acciones preventivas y correctivas asociadas a IATEL		
		Aumentar el cobertura de capacitación en temáticas SST		
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		
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.	Ejecutar programa de pre-pensionados		
		Consolidar programa “Gracias por sus servicios”		
		Establecer plan de acción de transferencia de conocimiento		
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 archivo de historias laborales		
		Actualizar la documentación de procesos identificados como críticos en gestión de conocimiento		

7. PLANES TEMÁTICOS Y POLÍTICAS

7.1. Plan de previsión de recursos humanos

La metodología de provisión de los cargos de la Universidad Industrial de Santander está sujeta a la naturaleza de los cargos:

- **Concurso general para docentes[6]:** proceso de selección de profesores con dedicación de medio tiempo o tiempo completo, de acuerdo con las necesidades contempladas en el Plan de Desarrollo de la Escuela, Departamento o Programa del Instituto de Proyección Regional y Educación a Distancia, y con las características que garanticen la capacidad para apoyar el desarrollo de la docencia, la investigación y la relación Universidad-Sociedad, para el cumplimiento de la Misión Institucional.

  El título requerido para este tipo de convocatorias será en el nivel de doctorado. El Consejo Académico podrá autorizar que el título requerido en esta modalidad de concurso sea en el nivel de maestría cuando la unidad académico-administrativa justifique y acredite la imposibilidad de cumplir con este aspecto del perfil. En todo caso, de otorgarse la autorización por parte del Consejo Académico, quienes resulten seleccionados y se vinculen con la Universidad se comprometen a iniciar la formación doctoral en el área del concurso o en áreas de educación. El cumplimiento de este compromiso se debe acreditar al inicio del proceso evaluación de la primera renovación de tenencia.

  Para las áreas clínicas de la Escuela de Medicina se podrá convocar el perfil con título de especialidad médico-quirúrgica. En este caso, quienes resulten seleccionados y se vinculen con la Universidad se comprometen a iniciar la formación en una maestría o en un programa de doctorado. El cumplimiento de este compromiso se debe acreditar al inicio del proceso evaluación de la primera renovación de tenencia.

  El concurso general se adelanta en 3 etapas: *convocatoria, preselección y evaluación*. En la etapa de convocatoria se adelantan las acciones de Publicación y divulgación de la convocatoria e inscripción de aspirantes. En la segunda etapa se realiza la verificación del cumplimiento de los requisitos de la convocatoria y la aplicación de la prueba psicotécnica. La etapa de evaluación adelanta las actividades de: valoración de la hoja de vida, elaboración de una propuesta de investigación en el dominio disciplinar del concurso, propuesta escrita de una sesión docente, desarrollo de una sesión docente acorde con la propuesta escrita del literal, sustentación de la propuesta de investigación, entrevista en la que se identifiquen aspectos relevantes de las competencias del candidato.

- **Concurso para el ingreso personal administrativo[7]:** corresponde al proceso de selección de personal administrativo de carrera de la Universidad. Está orientado por los principios de mérito, libre concurrencia, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad y validez de instrumentos utilizados, eficacia y eficiencia.

  La planeación de las convocatorias de concursos administrativos estará a cargo de la Rectoría y el comité coordinador. Así mismo para el desarrollo de cada convocatoria se deberá conformar por acto administrativo un comité de evaluación del concurso – CECOPA.

  Los aspirantes que resulten seleccionados luego del concurso de méritos, serán vinculados a la Universidad Industrial de Santander como empleados públicos a través de una relación legal y reglamentaria.

  Estos procesos de selección se adelantan en 6 etapas:
  Convocatoria. Acto administrativo que incluye la indicación de los cargos, la documentación requerida por los candidatos, la clase de pruebas, los criterios y el cronograma del proceso.

[6] Acuerdo del Consejo Superior N.° 46 de 2021. Por el cual se expide el Reglamento para la selección de profesores en la Universidad Industrial de Santander.

[7] 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

Inscripción. Entrega de documentos por parte de los candidatos bajos las condiciones establecidas en la convocatoria y no tendrá una duración menor a 15 días calendario.
Verificación de cumplimiento de requisitos. El CECOPA verificará, con base en los documentos entregados en la etapa de inscripción, el cumplimiento de requisitos y elaborará las listas de aspirantes admitidos y rechazados.
Práctica de pruebas. Las pruebas del concurso serán: valoración de hoja de vida, prueba de conocimiento, prueba psicotécnica y entrevista por competencias.
Evaluación. El CECOPA evaluará los resultados de las pruebas aplicadas y emitirá las actas correspondientes.
Conformación de la lista de elegibles. Conforme los resultados entregados por el CECOPA se emitirán los actos administrativos con las listas de elegibles para cada convocatoria, la cual tendrá una vigencia de 18 meses.

Durante el tiempo que se preparen los concursos administrativos la Universidad evaluará la conveniencia administrativa y podrá realizar el nombramiento en modalidad provisional, la cual será por un término de hasta 4 meses y prorrogable hasta que se adelanten los concurso y conformen las listas de elegibles.

- **Provisión de cargos administrativos de modalidad temporal[8]:** la Universidad hará un proceso de evaluación del perfil requerido para su desempeño a los aspirantes a ocupar dichos cargos. Estos nombramientos están sujetos a la disponibilidad de presupuesto en los rubros de nómina en los fondos y dependencias que requieran los servicios.

  Para desempeñar un cargo administrativo temporal en la Universidad, debe cumplir con los siguientes requisitos: reunir las calidades que la Ley, el Estatuto General, los Reglamentos y los Manuales de Funciones exigidos para el cargo; no encontrarse en período de inhabilitación como consecuencia de una destitución; no estar gozando de pensión o ser mayor de sesenta y cinco años; No haber sido condenado a pena de presidio o prisión, excepto por delitos culposos; y ser nombrado mediante resolución por el Rector y tomar posesión del cargo público que ocupará.

  El ingreso a los empleos de carácter temporal no otorga derechos de carrera administrativa y son prorrogables hasta por un tiempo máximo de 24 meses.

[8] Resolución de Rectoría N.° 2003 de 2013 y N.° 2480 de 2014. Por medio de la cual se reglamenta el procedimiento para la vinculación en la modalidad de Empleos Temporales

7.2. Plan de vacantes

Las vacantes de la planta general de personal de la Universidad están distribuidas así:

Nivel	Planta aprobada		Cargos provistos	Cargos vacantes	Cargos en provisionalidad
	N.° cargos	A T.C.	A T.C.	A T.C.	A T.C
Directivo	10	10,000	0,000	10,000	0,000
Asesor	8	8,000	6,000	2,000	0,000
Ejecutivo	84	84,000	84,000	0,000	0,000
Docente	713	670,500	498,000	172,500	0,000
Profesional	238	224,125	98,625	125,500	14,500
Técnico	89	88,500	66,500	22,000	17,500
Administrativo	208	207,000	142,000	65,000	59,000
Operativo	182	181,500	129,000	52,500	32,000
Total	**1.532**	**1473,625**	**1024,125**	**449,500**	**123,000**

Para 2022, se tiene programada la realización de las siguientes convocatorias:

- **Convocatoria pública a concurso profesoral para seleccionar profesores de carrera del año 2022:** busca la provisión de setenta y ocho (78) cargos docentes, cincuenta y siete (57) cargos de tiempo completo y veintiún (21) cargos de medio tiempo.

- **Convocatoria para la selección de trabajadores oficiales:** proceso para la selección de doce (12) Auxiliares de Servicio de Laboratorio, con dedicación de tiempo completo, de nivel operativo, adscritos a la División de Planta Física. El cronograma y programación de las etapas de esta convocatoria están sujetas a los términos de la convención colectiva 2018-2022.

- **Convocatoria para la selección de empleados públicos administrativos en el cargo de secretaria:** buscar proveer por medio de concurso abierto de méritos veintiséis (26) cargos actualmente vacantes de secretaria B. El cronograma y programación de las etapas de esta convocatoria están sujetas a los lineamientos de la dirección institucional.

- **Convocatorias para la selección de empleados públicos administrativo de nivel profesional:** para dar cumplimiento al artículo 3° del Acuerdo del Consejo Superior 55 de 2021, según el cual la provisión de los cargos de la planta d personal administrativo de nivel profesional que se adicionaron para atender las actividades que desde 2014 vienen siendo desempeñadas por funcionarios vinculados bajo la modalidad de empleos temporales, serán provistos mediante nombramiento en propiedad, se adelantarán las convocatorias públicas y abiertas para realizar dicha selección de empleados públicos de carrera, conforme al régimen constitucional, legal y reglamentario aplicable, y en concordancia con la dinámica institucional.

7.3. Plan de bienestar y estímulos

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.

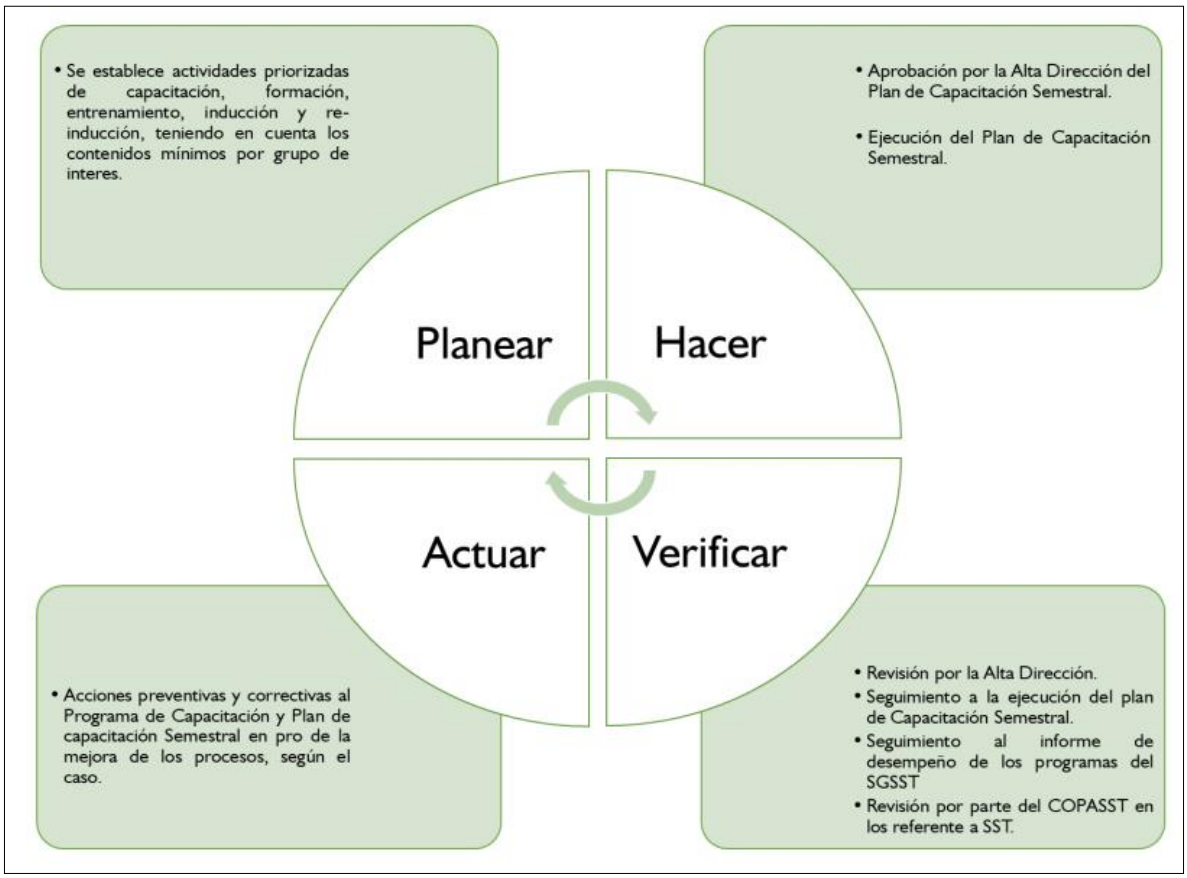
Medición del plan de bienestar:

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

7.4. Plan de institucional de capacitación

La Universidad Industrial de Santander 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.

7.5. Plan de SST

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.

7.6. 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

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Observaciones
01	31 de enero de 2021	Creación del documento vigencia 2021-2024
02	31 de enero de 2022	Actualización para la vigencia 2022