

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021 - 2024

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

División de Gestión de Talento Humano
Universidad Industrial de Santander
Bucaramanga, enero 2021

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 2021..... | 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..... | 15 |
| 4.8. | Acuerdos sindicales y asociaciones de trabajadores..... | 16 |
| 4.9. | Manual de Funciones..... | 17 |
| 4.10. | Propósito y valores de la DGTH..... | 17 |
| 4.11. | Seguimiento y monitoreo de procesos..... | 18 |
| 5. | DIAGNÓSTICO..... | 19 |
| 5.1. | Matriz GTH – Autoevaluación..... | 19 |
| 5.2. | Resultados de FURAG..... | 20 |
| 5.3. | Estudio de tendencias y requerimientos en materia de TH..... | 20 |
| 5.4. | Caracterización de funcionarios – Covid19..... | 21 |
| 6. | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021-2024..... | 22 |
| 6.1. | Alcance..... | 22 |
| 6.2. | Objetivos..... | 22 |
| 6.3. | Estrategias talento humano..... | 22 |
| 7. | PLANES TEMÁTICOS Y POLÍTICAS..... | 24 |
| 7.1. | Plan de previsión de recursos humanos..... | 24 |
| 7.2. | Plan de vacantes..... | 26 |
| 7.3. | Plan de bienestar y estímulos..... | 27 |
| 7.4. | Plan de institucional de capacitación..... | 28 |
| 7.5. | Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo..... | 29 |
| 7.6. | Política de integridad..... | 30 |

I. 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 resultados¹, 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 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 procesos 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.º 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.º 74 de 1980 | Por el cual se aprueba el Reglamento del Personal Administrativo |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 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.º 48 de 1982 | Por el cual se establece el Escalafón para el personal administrativo profesional |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 15 de 1985 (Prima de antigüedad) Acuerdo del Consejo Superior N.º 151 de 1989 (Prima de Servicios) Acuerdo del Consejo Superior N.º 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.º 92 de 1985 | Por el cual se modifican los parámetros de la Fórmula salarial |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 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.º 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 1º de enero de 1993. |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 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.º 69 de 1993 | Por el cual se reestructura el Comité de Evaluación Administrativo de la Universidad Industrial de Santander. |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 134 de 1993 | Por el cual se actualiza el valor de la Oferta y Demanda 1 y 2. |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 166 de 1993 | Estatuto General de la Universidad Industrial de Santander |

| Normativa | Tema |
|---|---|
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 57 de 1994 Resolución de Rectoría N.º 249 de 2004 Acuerdo del Consejo Superior N.º 70 de 2019 (modifica) | Por el cual se reforma la Estructura Organizacional de la Universidad Industrial de Santander. |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 63 de 1994 Modificaciones: - ACS N.º 95 de 2005 - ACS N.º 96 de 2005 - ACS N.º 06 de 2010 | Por el cual se aprueba el Reglamento del profesor |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 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.º 116 de 1995 | Por el cual se reglamenta el reconocimiento de la distinción “Profesor Laureado” |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 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.º 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.º 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.º 63 de 2002 | Por el cual se aprueba el reglamento de las comisiones de estudios no remuneradas |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 31 de 2003 | Por el cual se reglamenta la aplicación del Decreto 1279 del 19 de junio de 2002 |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 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.º 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.º 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.º 75 de 2005 | Por el cual se reglamenta la productividad académica en la modalidad SOFTWARE |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 95 de 2005 | Por el cual se modifica el ascenso en el Escalafón Docente, y se dictan otras disposiciones |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 16 de 2007 | Por el cual se establece Prima Técnica de dirección de la Universidad Industrial de Santander |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 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.º 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.º 59 de 2008 | Por el cual se derogan los ACS N.º 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.º 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.º 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.º 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.º 37 de 2010 | Por el cual se aprueba el Reglamento del año sabático |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 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.º 91 de 2011 Modificaciones: - ACS N.º 99 de 2012 - ACS N.º 16 de 2013 - ACS N.º 39 de 2017 | Por el cual se aprobó el reglamento para selección de profesores en la Universidad Industrial de Santander. |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 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.º 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.º 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.º 39 de 2014 Resolución de Rectoría N.º 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.º 09 de 2015 | Por el cual se crea la modalidad de supernumerarios |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 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.º 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.º 23 de 2017 | Por el cual se aprueba el reglamento de comisiones para estancias posdoctorales (CPEP) |

| Normativa | Tema |
|---|---|
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 40 de 2017 | Por el cual se reforman el Acuerdo del Consejo Superior N.º 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.º 26 de 2018 | Por el cual se aprueba el Proyecto Institucional de la Universidad Industrial de Santander |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 17 de 2019 | Por el cual se aprueba el reglamento de las comisiones para pasantías en empresas (CPPE) |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 035 de 2019 | Por el cual se deroga el acuerdo del Consejo Superior N.º 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.º 47 de 2019 | Por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional 2019-2030 |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 45 de 2020 | Por el cual se expide el Reglamento para la selección de profesores en la Universidad Industrial de Santander |
| Resolución de Rectoría N.º 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.º 830 de 1999 | Aprobar la implementación del Plan de Emergencia en la Universidad Industrial de Santander |
| Resolución de Rectoría N.º 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.º 1430 de 2007 | Por la cual se crea y se otorgan funciones al Comité de Convivencia Laboral |
| Resolución de Rectoría N.º 526 de 2008 y N.º 584 de 2014 (modificación) | Por la cual se establecen las competencias laborales de los cargos de la Universidad. |
| Resolución de Rectoría N.º 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.º 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.º 2003 de 2013 y N.º 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.º 73 de 2013 |
| Resolución de Rectoría N.º 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.º 1351 de 2019 | Por la cual se designan los miembros del COPASST UIS 2019-2021 y se dictan otras disposiciones |
| Resolución de Rectoría N.º 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.º 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 UIS²

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

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

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 promueve 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.
- Apropriación de la cultura de registro, preservación, análisis y disseminación 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.º 73 de 2013, la Universidad creo la modalidad de empleos temporales para la gestión administrativa.

4.1. Planta de personal actual³

| Nivel | Fondo 1 | | Fondo 6 | | Fondo 12 | | Total | |
|----------------|-------------|-----------------|------------|----------|------------|---------------|-------------|-----------------|
| | N.º cargos | A.T.C. | N.º cargos | A.T.C. | N.º cargos | A.T.C. | N.º cargos | A.T.C. |
| Directivo | 10 | 10,000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 10,000 |
| Asesor | 7 | 7,000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 7,000 |
| Ejecutivo | 79 | 79,000 | 0 | 0 | 5 | 5,000 | 84 | 84,000 |
| Docente | 642 | 599,500 | 6 | 6 | 0 | 0 | 648 | 605,500 |
| Profesional | 109 | 103,000 | 0 | 0 | 27 | 16,125 | 136 | 119,125 |
| Técnico | 89 | 88,500 | 0 | 0 | 0 | 0 | 89 | 88,500 |
| Administrativo | 189 | 187,500 | 3 | 3 | 17 | 16,500 | 209 | 207,000 |
| Operativo | 182 | 181,500 | 0 | 0 | 3 | 3,000 | 185 | 184,500 |
| Total | 1307 | 1256,000 | 6 | 6 | 52 | 40,625 | 1368 | 1305,625 |

4.2. Planta Temporal aprobada para la vigencia 2021³

| Nivel | Fondo 1 | | Fondo 6 | | Fondo 12 | | Total | |
|----------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|--------------|------------|---------------|
| | N.º cargos | A.T.C. | N.º cargos | A.T.C. | N.º cargos | A.T.C. | N.º cargos | A.T.C. |
| Profesional | 163 | 160,00 | 372 | 367,00 | 5 | 3,50 | 540 | 530,50 |
| Técnico | 39 | 39,00 | 64 | 63,50 | 0 | 0,00 | 103 | 102,50 |
| Administrativo | 78 | 76,50 | 104 | 102,50 | 8 | 8,00 | 190 | 187,00 |
| Operativo | 18 | 16,70 | 45 | 44,50 | 0 | 0,00 | 63 | 61,20 |
| Total | 298 | 292,20 | 585 | 577,50 | 13 | 11,50 | 896 | 881,20 |

4.3. Distribución características planta general y temporal

De la planta ocupada a diciembre de 2020 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.º 055 de 2020, por el cual se aprueba la planta de personal de la Universidad Industrial de Santander para el año 2021

- 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 género 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.

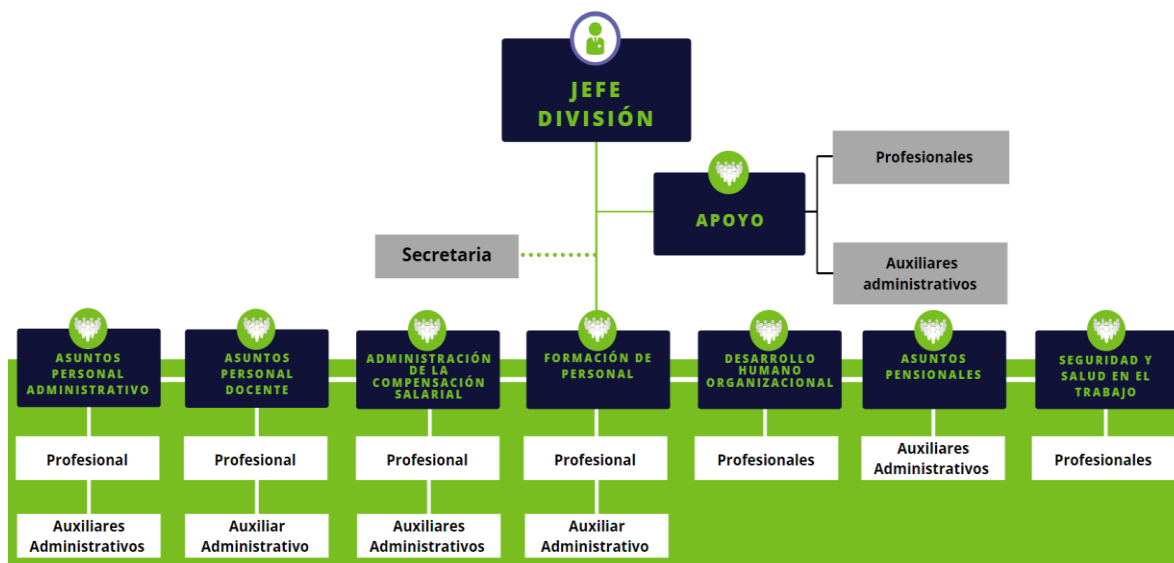
Orientar y brindar acompañamiento al personal docente en el trámite de solicitudes de comisiones de estudio conducentes a título, estancias posdoctorales y año sabático.

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 asignado⁴: 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 2021 la asignación presupuestal:

| Unidad académico administrativa | Fondo presupuestal | Rubros | Presupuesto a ejecutar |
|---|--------------------|-------------------------------------|------------------------|
| 3180. División de Gestión de Talento Humano | Fondo común | Nómina de planta general | \$ 151.200.314.960 |
| | | Capacitación de personal | \$ 50.000.000 |
| | | Aportes a organismos universitarios | \$ 616.460.060 |
| | | Concurrencia UIS pasivo pensional | \$ 3.279.930.440 |

⁴ Acuerdo del Consejo Superior 52 de 2020, por el cual se aprueba el Presupuesto General de Ingresos y Egresos de la Universidad Industrial de Santander para la vigencia fiscal del año 2021.

| Unidad académico administrativa | Fondo presupuestal | Rubros | Presupuesto a ejecutar |
|---|------------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| | | Seguridad y salud en el trabajo | \$ 451.000.000 |
| | | Gastos deportivos y de recreación | \$ 25.500.000 |
| | | Implementos deportivos | \$ 5.000.000 |
| | | Eventos académicos y culturales | \$ 69.400.000 |
| | | Pasajes aéreos nacionales | \$ 1.000.000 |
| | | Dotación personal temporal | \$ 149.197.000 |
| | | Dotación trabajadores oficiales | \$ 53.139.000 |
| | | Papelería y útiles de escritorio | \$ 21.460.000 |
| 7818. División de Gestión de Talento Humano | Fondo especial | Dotación personal temporal | \$ 58.464.000 |
| | | Seguridad y salud en el trabajo | \$ 120.329.480 |
| 5334. Fondo pasivo pensional ⁵ | Fondo pasivo pensional | Pensiones y jubilaciones | \$ 26.790.764.040 |
| | | Cuotas partes de jubilación | \$ 1.069.636.370 |
| | | Bonos pensionales | \$ 10.221.937.440 |
| Total presupuesto asignado 2021 | | | \$ 194.183.532.790 |

4.5. Sistemas de información

La Universidad cuenta actualmente con los siguientes sistemas de información:

| | |
|--|---|
| Sistema de Recursos Humanos – SIRH | <p>Sistema interno de manejo de información y gestión de los procesos de la DGTH, que incluye entre otras las siguientes funcionalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Historia laboral de los funcionarios (información personal, información laboral, situaciones administrativas) - Liquidación de salarios y prestaciones sociales - Plantas de personal aprobadas y vacantes <p>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.</p> |
| Intranet UIS | <p>Espacio digital que permite a los funcionarios de la Universidad acceder a los servicios de la DGTH, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solicitud y reporte de situaciones administrativas (permisos, comisiones de servicios, licencias por luto) - Proceso de evaluación de desempeño - Actualización de datos de contacto - Consulta y descarga de soportes de liquidación de nómina y prestaciones sociales. <p>Este sistema es de acceso para todos los funcionarios ya que es un módulo de uso y gestión personal.</p> |
| Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP | <p>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</p> |

⁵ Acuerdo del Consejo Superior N.º 53 de 2020, por el cual se aprueba el Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Fondo Pasivo Pensional y Fondo UISALUD para la vigencia fiscal del año 2021, como capítulos independientes al Presupuesto General de la UIS.

| | |
|--|---|
| | 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 y desde 2019 desarrolla los sistemas de información administrativos a través de un modelo de codesarrollo entre una entidad externa con experiencia en la aplicación de metodologías y el uso de herramientas de punta y el personal del área de DSI de la Universidad.

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 2021 el proyecto se encuentra en la fase IV, y tiene como meta el diseño y desarrollo de los módulos del sistema de talento humano contemplado en el alcance.

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 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección ▪ Ingreso ▪ Inducción ▪ Entrenamiento ▪ Capacitación ▪ Compensación salarial ▪ Evaluación ▪ Integridad ▪ Bienestar ▪ Desarrollo ▪ Retiro | Personal vinculado Personal desvinculado | Funcionarios UIS |
| Organismos institucionales | Normativa y lineamientos institucionales | | Salarios y prestaciones sociales liquidadas | Estudiantes UIS con auxiliatura administrativo o beneficiario de créditos condonables |
| 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 2020-2021, 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. |

| Subproceso | Riesgo a la gestión |
|--|--|
| 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 | 2018 - 2022 |
| ASPU | Acuerdo colectivo sector docente | Profesores | Se encuentra en negociación actualmente |
| ASDEUIS | Acuerdo colectivo personal administrativo | Personal Administrativo | 2018 - 2022 |

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. |

| Organización | Beneficiarios |
|---|---|
| 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.º 166 de 1993 | Rector Secretario General Vicerrectores Decanos de Facultad Directores de Escuela y Departamento |
| Reglamento del profesor ACS 63 de 1994 | Docentes |
| Resolución N.º 1936 de 2013, última actualización que corresponde a la Resolución de Rectoría N.º 15 de 2021 | Cargos de nivel Directivo, Asesor, Ejecutivo y Profesional |
| Acuerdo del Consejo Superior N.º 104 de 2010, última actualización que corresponde a la Resolución de Rectoría N.º 15 de 2021 | Cargos empleados Públicos no Profesionales y Trabajadores Oficiales |

4.10. Propósito y valores de la DGTH

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, este trabajo de construcción incluyó 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

4.1.1. Seguimiento y monitoreo de procesos

Durante la vigencia 2020, la división adelantó 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.

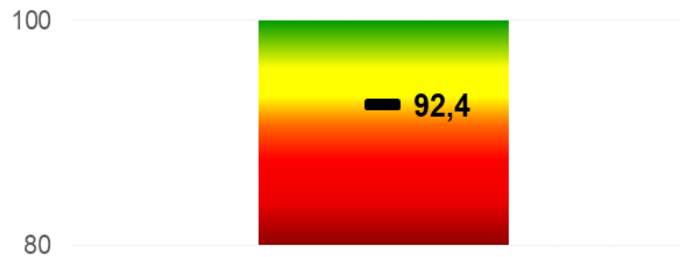
Esta actividad se adelantó en 4 fases:



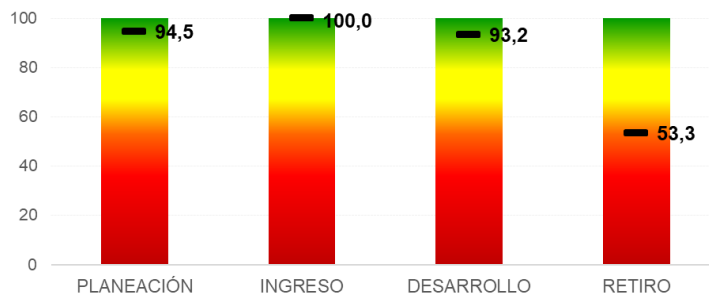
5. DIAGNÓSTICO

5.1. Matriz GTH – Autoevaluación

A través del trabajo de la consulta Ana Milena Pacheco, en 2018 la Universidad realizó el proceso de autoevaluación con la matriz propuesta por la metodología de MIPG para la dimensión de Talento Humano, en la misma se alcanzó una calificación global de 92.4, que indicaba un tercer nivel de madurez, es decir, tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano y, adicionalmente, evidenciaba buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas.

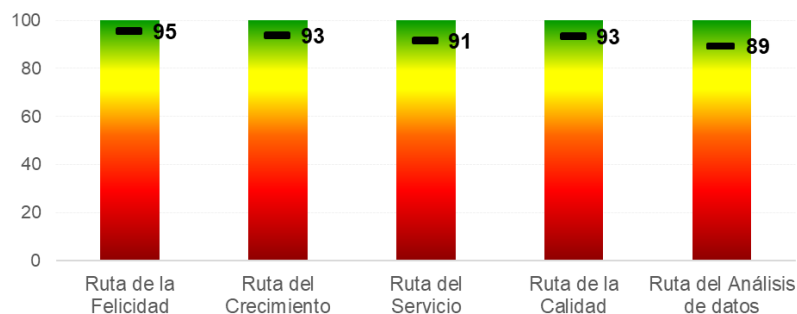


En el diligenciamiento de este instrumento permitió identificar aspectos en los que posee fortalezas y debilidades. Entre las conclusiones entregadas por la consultara identifico la necesidad de fortalecer las actividades tales como registros de entrevistas de retiro y análisis agrupado, y la elaboración de un informe consolidado de razones de retiro, ya que las mismas influyen en el puntaje más bajo del subcomponente de retiro, lo cual afecta un también el resultado de la Ruta del Análisis de Datos que busca entender a las personas a través del uso de los datos.



Rutas de creación de valor

En la misma autoevaluación la dimensión de talento humano en la Universidad evidencio los siguientes resultados en las rutas contempladas por MIPG:

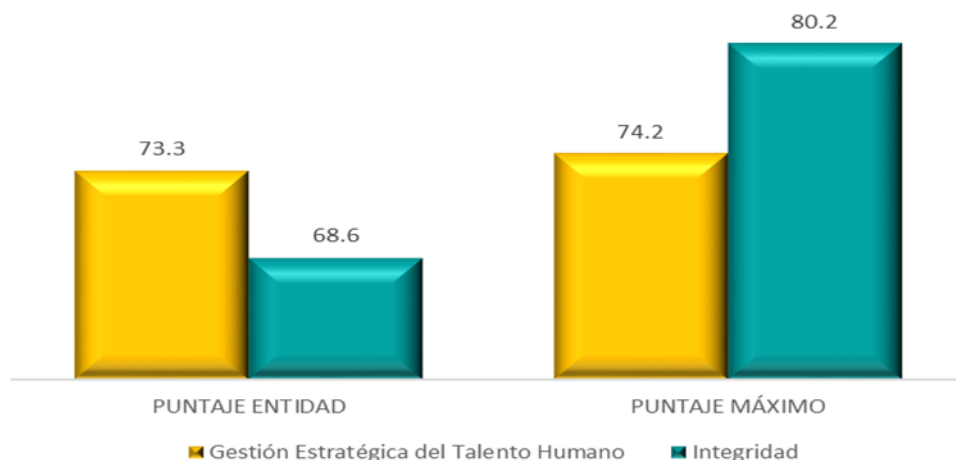


De lo anterior surgen algunas propuestas de acciones que deberán incluirse en el plan de gestión de talento humano de la UIS:

- Implementar mecanismos para identificar las personas en situación de discapacidad, de pre-pensión, de cabeza de familia, afrodescendientes o con fuero sindical.
- Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre-pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI.
- Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano diferentes a las obligatorias.
- Incluir en los planes de capacitación, mecanismos de diagnóstico y sensibilización de necesidades.
- Implementar mecanismos para tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.
- Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
- Implementar mecanismos en el ciclo de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad, elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.

5.2. Resultados de FURAG

De acuerdo con los resultados del informe pormenorizado del estado de Control Interno, se identifica la necesidad de fortalecer las políticas asociadas a la dimensión de talento humano, para continuar con la adaptación de Modelo de Gestión Integrado de Planeación y Gestión -MIPG a la dinámica institucional.⁶



De dicho resultado se identificó la necesidad de fortalecer la política de integridad con la definición de los valores del servicio público de los funcionarios de la Universidad.

5.3. 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 internacionales.

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.

⁶ Información tomada del Informe Pormenorizado del Estado del Control Interno diciembre de 2019.

- 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.

5.4. Caracterización de funcionarios – Covid 19

Frente a la incursión en Colombia de casos de enfermedad por COVID-19, la Universidad Industrial de Santander adoptó diversas medidas tendientes a evitar la propagación de la enfermedad y los riesgos asociadas a su transmisión.

Para el propósito de caracterizar a la población en posible situación de riesgo, como lo eran los adultos mayores de 70 años y las personas con afecciones crónicas como diabetes, enfermedades cardiacas y pulmonares o de su sistema inmunológico, la División de Gestión de Talento Humano diseñó un instrumento, mediante el cual recolecto información básica de datos personales y de las condiciones de salud actual y pasada de la población que presta servicios en la Universidad bajo las diferentes modalidades.

Los resultados de esta caracterización fueron insumo de trabajo para determinar las políticas instituciones frente a la pandemia y el regreso progresivo a actividades de los funcionarios en el años 2020.

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.

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.

| N. | Objetivo estratégico de TH | Acciones estratégicas | Vigencia | | |
|----|---|--|----------|------|------|
| | | | 2021 | 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. | 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 | | | |
| 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. | Implementación de chat en de atención al usuario | | | |
| | | 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 de trámites y 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 de jóvenes talentos⁷:** corresponde a un proceso de selección de profesores de tiempo completo no mayores de 25 años para el área de Medicina y no mayores de 24 años para las demás áreas académicas de la Universidad, con formación de pregrado y no mayor de 27 años con formación de Maestría. Dirigida a aspirantes destacados por sus cualidades académicas, con la finalidad de apoyar la formación de nivel doctoral en el área de conocimiento requerida por la unidad académica, la cual debe estar prevista en el Plan de Desarrollo de esta.

El candidato seleccionado por medio del concurso público de méritos para jóvenes talentos, adquirirá el compromiso de iniciar estudios de doctorado en el área para la cual fue seleccionado, en los siguientes tres (3) años, en una institución de reconocido prestigio en el país o en el exterior, para lo cual la Universidad le concederá una comisión de estudios remunerada.

- **Concurso general para docentes⁷:** 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.

Tanto el concurso de jóvenes talentos como el concurso general se adelantan 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.

⁷ Tomado de la primera convocatoria pública a concurso profesoral para seleccionar profesores de carrera año 2021 <https://www.uis.edu.co/webUIS/es/concursoDocente/concursoDocente2021/modalidadConcurso.html> Acuerdo del Consejo Superior N.º 45 de 2020

- **Concurso para el ingreso personal administrativo**⁸: 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.

Inscripción. Entrega de documentos por parte de los candidatos bajo 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**⁹: 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 Acuerdo del Consejo Superior N.º 28 de 2014. Por el cual se aprueba el reglamento para la selección de personal administrativo de carrera de la Universidad Industrial de Santander

⁹ Resolución de Rectoría N.º 2003 de 2013 y N.º 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 (A + B) | | Cargos provistos (A) | Cargos actualmente vacantes (B) | Cargos provistos en provisionalidad |
|----------------|-------------------------|-----------------|----------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| | N.º cargos | A T.C. | A T.C. | A T.C. | A T.C. |
| Directivo | 10 | 10,000 | 10,000 | 0,000 | 0,000 |
| Asesor | 7 | 7,000 | 7,000 | 0,000 | 0,000 |
| Ejecutivo | 84 | 84,000 | 84,000 | 0,000 | 0,000 |
| Docente | 648 | 605,500 | 511,000 | 94,500 | 0,000 |
| Profesional | 136 | 119,125 | 89,625 | 29,500 | 25,750 |
| Técnico | 89 | 88,500 | 74,500 | 14,000 | 19,500 |
| Administrativo | 209 | 207,000 | 152,500 | 54,500 | 62,500 |
| Operativo | 185 | 184,500 | 133,000 | 51,500 | 38,000 |
| Total | 1368 | 1305,625 | 1061,625 | 244,000 | 145,750 |

Para 2021, se tiene programada la realización de las siguientes convocatorias:

- **Primera convocatoria pública a concurso profesoral para seleccionar profesores de carrera del año 2021:** busca la provisión de ochenta y cinco (85) cargos docentes: sesenta y dos (62) cargos de tiempo completo y veintitrés (23) cargos de medio tiempo. A través de concurso de jóvenes talentos se encuentra en concurso un (1) cargo docente de tiempo completo, para la Escuela de Idiomas. En la modalidad de concurso general se encuentran en concurso ochenta y cuatro (84) cargos docentes: sesenta y uno (61) cargos de tiempo completo y veintitrés (23) cargos de medio tiempo.
- **Convocatoria para la selección de trabajadores oficiales:** para la selección de ocho (8) 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.

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.

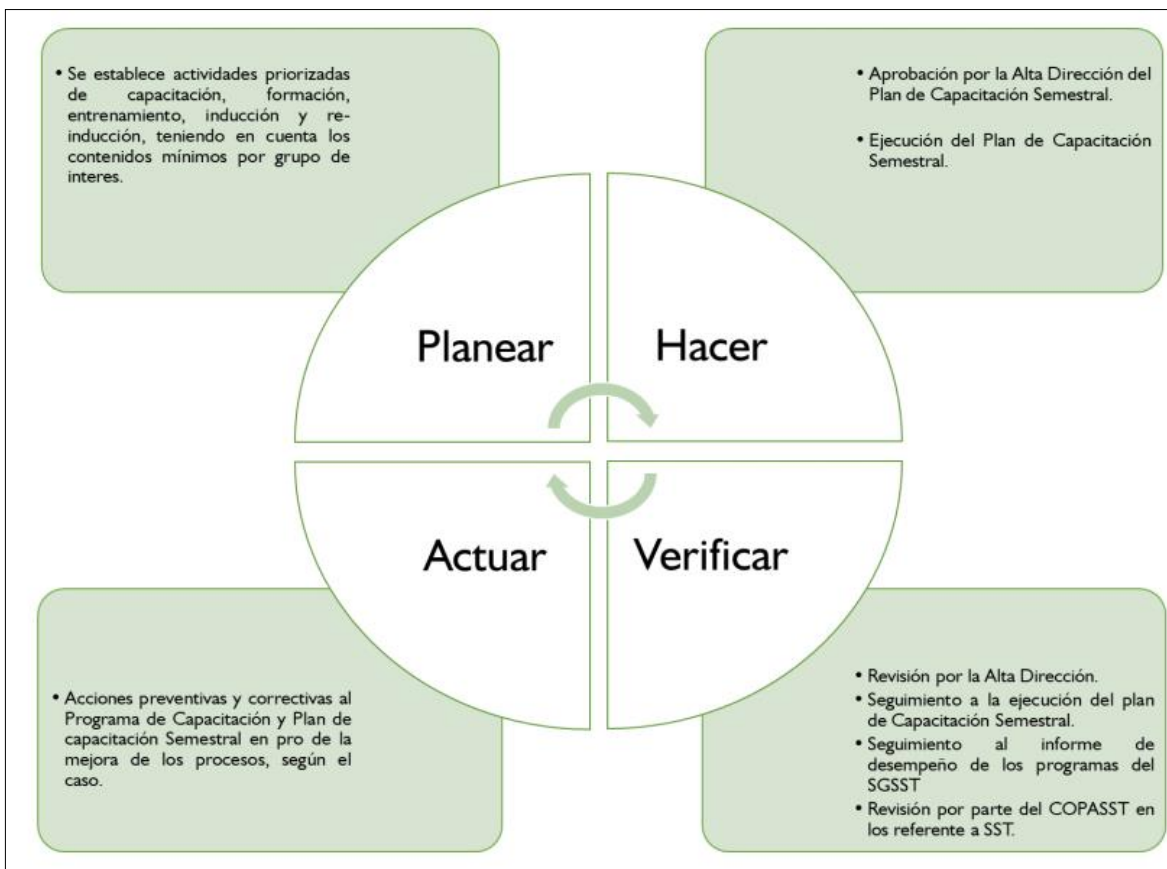
Medición del plan de bienestar:

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 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 los 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.

Las actividades que se planean adelantar en la vigencia 2021 son:

| 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 | Mayo - junio 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 | Julio a diciembre de 2021 |

* Las fechas relacionadas corresponden al plan de acción MIPG 2020