

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

## 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 resultados<sup>1</sup>, 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 el año 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 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, resultados de la herramienta de autoevaluación, recursos disponibles, estructura funcional y presupuesto aprobado para el desarrollo de los diferentes programas.

## 2. OBJETIVOS

### **Objetivo general:**

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

### **Objetivos específicos:**

- Desarrollar un programa integral de bienestar, basado en la colaboración y el empoderamiento de la comunidad universitaria, a través de estrategias comunicativas y de participación.
- Satisfacer las necesidades de formación, entrenamiento y capacitación del personal administrativo de la Universidad, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, que le permitan

<sup>1</sup> Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 3. Departamento Administrativo de Función Pública

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

desempeñar bajo el enfoque de mejoramiento continuo, el rol para el cual fue contratado, propendiendo por una formación integral, que incorpore competencias del ser y del hacer.

- Posicionar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en los diferentes niveles de la institución, enfatizando al talento humano como principal promotor de la seguridad y salud, y generador de entornos seguros y prácticas de trabajo saludable.
- Mantener actualizada la información y los procedimientos operativos de la División de Gestión de Talento Humano para ofrecer servicios más oportunos y eficaces a sus usuarios.
- Fortalecer y consolidar los planes de retiro asistido de los funcionarios UIS que terminan labores en la Universidad, para garantizar así un proceso adecuado de transferencia de conocimiento y reconocimiento de labores.
- Implementar y estandarizar acciones para la gestión del conocimiento en los subprocesos de la División de Gestión de Talento Humano 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.

### 3. ALCANCE

Este plan estratégico busca alinear las acciones desarrolladas desde la División de Gestión de Talento Humano, 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 internos en cuanto a talento humano, 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 División de Gestión de Talento Humano.

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.

### 4. RESPONSABLES

- Rectoría
- Vicerrectorías: Académica, Administrativa, de Investigación y Extensión
- Planeación
- Dirección de Control Interno y Evaluación de Gestión
- División de Gestión de Talento Humano y subprocesos
- División de Tecnologías de la Información y la Comunicación

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

## 5. NORMATIVA

### Marco legal

- Ordenanza n.º 83 de 1944: Por la cual se crea la Universidad Industrial de Santander
- Constitución Política de Colombia, artículo 69: Autonomía Universitaria
- Ley 30 de 1992: Por el cual se organiza el servicio público de la educación superior
- Decreto 1279 de 2002: Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las universidades estatales
- Ley 909 de 2004, artículo 15, numeral 2, literal a: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
- Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública
- Decreto 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

### Normativa interna

- Acuerdos

| Norma  | Tema   |
|--|--|
| 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)<br>Acuerdo del Consejo Superior n.º 151 de 1989 (Prima de Servicios)<br>Acuerdo del Consejo Superior n.º 29 de 1990 (Prima de Servicios) | Por el cual se modifican y adicionan los Acuerdos n.º 009 de enero 30 de 1979 del Consejo Directivo y n.º 008 de marzo 28 de 1979 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  |

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

| Norma  | Tema  |
|--|---|
| 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  |
| Acuerdo del Consejo Superior n.º 57 de 1994<br>Resolución de Rectoría n.º 249 de 2004<br>Acuerdo del Consejo Superior n.º 70 de 2019   | Por el cual se reforma la estructura organizacional de la Universidad Industrial de Santander   |
| Acuerdo del Consejo Superior n.º 63 de 1994<br>Modificaciones:<br>- ACS n.º 95 de 2005<br>- ACS n.º 96 de 2005<br>- 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 89 de 1998  | Por el cual se deroga el Acuerdo n.º 085 del 5 de octubre de 1994 y se adopta 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, n.º 075 de 2005 y n.º 093 de 2008   | Por el cual se reglamenta la aplicación del Decreto 1279 del 19 de junio de 2002 (Lineamientos generales para la evaluación de la productividad académica)                          |
| 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 empleados 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 |

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

| <b>Norma</b>   | <b>Tema</b>  |
|--|--|
| Acuerdo del Consejo Superior n.º 75 de 2005  | Por el cual se reglamenta la productividad académica en la modalidad <i>software</i>   |
| 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   |
| Acuerdo del Consejo Superior n.º 59 de 2008  | Por el cual se derogan los Acuerdos n.º 67 y n.º 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 043 de 2011   | Por el cual se aprueba el Estatuto de Investigación de la UIS  |
| 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<br>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  |

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

| Norma  | Tema  |
|--|---|
| 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 n.º 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)  |
| 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   |
| Acuerdo del Consejo Superior n.º 046 de 2020 | Por el cual se aprueba la Política de Investigación de la Universidad Industrial de Santander   |
| Acuerdo del Consejo Superior n.º 040 de 2021 | Por el cual se aprueba el Reglamento para el periodo de prueba del personal docente   |
| Acuerdo del Consejo Superior n.º 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.º 58 de 2022  | Por el cual se aprueba la Política de Salud Mental de la Universidad Industrial de Santander  |
| Acuerdo del Consejo Superior n.º 30 de 2023  | Por el cual se consolida y actualiza la Política de Bienestar Institucional   |
| Acuerdo del Consejo Superior n.º 66 de 2024  | Por el cual se aprueba la planta de personal de la Universidad Industrial de Santander para el año 2025   |

- Resoluciones

| Norma                                  | Tema   |
|--|--|
| 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                                 |

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

| Norma   | Tema   |
|---|--|
| 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 1123 de 2018                                   | Por la cual se dictan nuevas disposiciones en materia del Comité de Convivencia Laboral, procedimiento de elección de sus miembros, conformación y funcionamiento.   |
| Resolución de Rectoría n.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 0256 de 2024                                   | Por la cual se designan los miembros del COPASST UIS 2024-2026 y se dictan otras disposiciones   |
| Resolución de Rectoría n.º 1615 de 2024                                   | Por la cual se aprueba la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación   |

## 6. MARCO ESTRATÉGICO UIS

### 6.1. 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.

|   |   |          |
|---|---|----------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |          |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO                            | AÑO 2025 |

## 6.2. 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.

## 6.3. 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.

|   |   |          |
|---|---|----------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |          |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO                            | AÑO 2025 |

**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.

|   |   |          |
|---|---|----------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |          |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO                            | AÑO 2025 |

**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.

#### 6.4. 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.

Indicadores:

- 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.

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

### *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.

## 7. CARACTERIZACIÓN SITUACIÓN ACTUAL GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

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

El total cargos de la planta general y la planta temporal para la vigencia 2025, es de 2.294, distribuidos según se muestra a continuación.

### 7.1. PLANTA DE PERSONAL GENERAL APROBADA PARA LA VIGENCIA 2025

| Nivel       | Fondo común |        | Fondo Ajeno y Rentas Especiales |        | Fondo UISALUD |        | 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          | 10,00  | 0                               | 0,00   | 0             | 0,00   | 10         | 10,00   |
| Asesor      | 8           | 8,00   | 0                               | 0,00   | 0             | 0,00   | 8          | 8,00    |
| Ejecutivo   | 79          | 79,00  | 0                               | 0,00   | 6             | 6,00   | 85         | 85,00   |
| Docente     | 739         | 697,50 | 6                               | 6,00   | 0             | 0,00   | 745        | 703,50  |
| Profesional | 213         | 207,00 | 0                               | 0,00   | 24            | 17,13  | 237        | 224,13  |

|   |   |  |  |  |  |                 |  |
|---|---|--|--|--|--|-----------------|--|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |  |  |  |  |                 |  |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     |  |  |  |  | <b>AÑO 2025</b> |  |

|                |              |                 |          |             |           |              |              |                 |
|----------------|--------------|-----------------|----------|-------------|-----------|--------------|--------------|-----------------|
| Técnico        | 89           | 88,50           | 0        | 0,00        | 0         | 0,00         | 89           | 88,50           |
| Administrativo | 188          | 187,50          | 3        | 3,00        | 17        | 16,50        | 208          | 207,00          |
| Operativo      | 187          | 186,50          | 0        | 0,00        | 0         | 0,00         | 187          | 186,50          |
| <b>Total</b>   | <b>1.513</b> | <b>1.464,00</b> | <b>9</b> | <b>9,00</b> | <b>47</b> | <b>39,63</b> | <b>1.569</b> | <b>1.512,63</b> |

## 7.2. PLANTA DE PERSONAL TEMPORAL APROBADA PARA LA VIGENCIA 2025

| Nivel          | Fondo común |               | Fondo Ajeno y Rentas Especiales |               | Fondo UISALUD |              | 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    | 224         | 223,00        | 141                             | 138,50        | 15            | 14,50        | 380        | 376,00        |
| Técnico        | 48          | 48,00         | 26                              | 25,00         | 0             | 0,000        | 74         | 73,00         |
| Administrativo | 128         | 127,50        | 65                              | 63,50         | 11            | 11,00        | 204        | 202,00        |
| Operativo      | 22          | 20,70         | 45                              | 44,50         | 0             | 0,000        | 67         | 65,20         |
| <b>Total</b>   | <b>422</b>  | <b>419,20</b> | <b>277</b>                      | <b>271,50</b> | <b>26</b>     | <b>25,50</b> | <b>725</b> | <b>716,20</b> |

## 7.3. DISTRIBUCIÓN CARACTERÍSTICAS PLANTA GENERAL Y TEMPORAL

De la planta ocupada a diciembre de 2024 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      | 0             | 0             | 3             | 3             | 4             | 0             | 10              |
| Asesor         | 0             | 1             | 4             | 3             | 0             | 0             | 8               |
| Ejecutivo      | 0             | 7             | 34            | 27            | 17            | 0             | 85              |
| Docente        | 3             | 63            | 177           | 141           | 108           | 20            | 512             |
| Profesional    | 27            | 133           | 127           | 62            | 19            | 1             | 369             |
| Técnico        | 6             | 27            | 23            | 28            | 26            | 0             | 110             |
| Administrativo | 25            | 90            | 82            | 58            | 23            | 0             | 278             |
| Operativo      | 8             | 26            | 53            | 50            | 22            | 1             | 160             |
| <b>Total</b>   | <b>69</b>     | <b>347</b>    | <b>503</b>    | <b>372</b>    | <b>219</b>    | <b>22</b>     | <b>1.532</b>    |

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

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

| Nivel          | Doctorado  | Maestría*  | Especialización | Profesional | Técnico o Tecnológico | Secundaria | Total        |
|----------------|------------|------------|-----------------|-------------|-----------------------|------------|--------------|
| Directivo      | 9          | 1          | 0               | 0           | 0                     | 0          | 10           |
| Asesor         | 4          | 2          | 2               | 0           | 0                     | 0          | 8            |
| Ejecutivo      | 32         | 36         | 14              | 3           | 0                     | 0          | 85           |
| Docente        | 313        | 189        | 8               | 2           | 0                     | 0          | 512          |
| Profesional    | 0          | 94         | 150             | 125         | 0                     | 0          | 369          |
| Técnico        | 1          | 5          | 9               | 28          | 39                    | 28         | 110          |
| Administrativo | 0          | 3          | 16              | 62          | 125                   | 72         | 278          |
| Operativo      | 0          | 0          | 3               | 3           | 21                    | 133        | 160          |
| <b>Total</b>   | <b>359</b> | <b>330</b> | <b>202</b>      | <b>223</b>  | <b>185</b>            | <b>233</b> | <b>1.532</b> |

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

- Distribución por sexo biológico según tipo de planta:

| Género          | Femenino   | Masculino  | Total        |
|-----------------|------------|------------|--------------|
| Planta general  | 393        | 595        | 988          |
| Planta temporal | 362        | 182        | 544          |
| <b>Total</b>    | <b>755</b> | <b>777</b> | <b>1.532</b> |

- Ocupación de cargos de dirección por sexo biológico:

| Nivel de dirección                               | Femenino | Masculino | Total |
|--|----------|-----------|-------|
| Máximo nivel decisorio (Rector)                  | 0        | 1         | 1     |
| Otros niveles decisorios (directivo y ejecutivo) | 29       | 29        | 58    |

\* Por norma, la ley de cuotas no incluye cargos de nivel asesor ni cargos de elección y periodo fijo (directores de escuela y directores de departamento).

- Distribución por sexo biológico del personal docente según categoría

| Categoría         | Femenino | Masculino | Total |
|-------------------|----------|-----------|-------|
| Profesor Titular  | 61       | 181       | 242   |
| Profesor Asociado | 57       | 105       | 162   |

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

|                         |            |            |            |
|-------------------------|------------|------------|------------|
| Profesor Asistente      | 28         | 67         | 95         |
| Profesor Auxiliar       | 16         | 19         | 35         |
| Profesor Ocasional      | 18         | 22         | 40         |
| <b>Total Profesores</b> | <b>180</b> | <b>394</b> | <b>574</b> |

*\* Incluye los docentes en cargos de dirección*

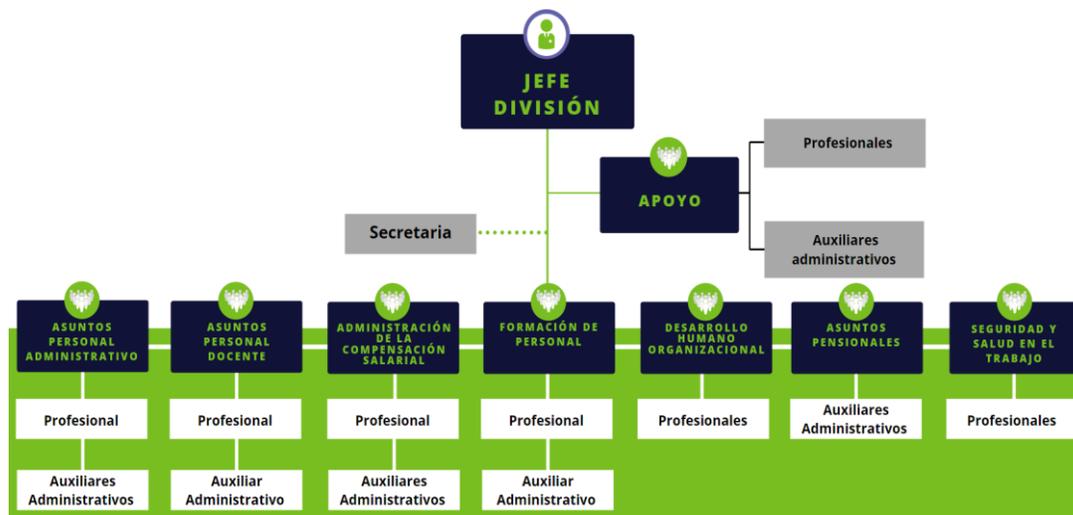
## 7.4. RECURSOS Y ESTRUCTURA

### 7.4.1. Estructura organizacional

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

- **Asuntos de Personal Docente:** Atender y coordinar las actividades relacionadas con los profesores de planta y de cátedra, de la Universidad.
- **Asuntos de Personal Administrativo:** Atender y coordinar las actividades relacionadas con el personal administrativo de la UIS.
- **Administración de la Compensación Salarial:** Mantener y asegurar un sistema de compensación salarial del Talento Humano de acuerdo a las directrices de la Universidad y normatividad legal vigente que aplique a los procedimientos de liquidación.
- **Formación de Personal:** Satisfacer las necesidades de formación, entrenamiento y capacitación del personal administrativo, en términos de conocimientos, habilidades y aptitudes, que permitan desempeñar el cargo acorde a las necesidades de la Institución; y orientar y brindar acompañamiento al personal docente en el trámite de solicitudes de comisiones de estudio conducentes a título, estancias posdoctorales y año sabático.
- **Asuntos Pensionales:** Gestionar y tramitar asuntos pensionales conforme a la legislación vigente y demás disposiciones de la Universidad Industrial de Santander.
- **Desarrollo Humano Organizacional:** Promover acciones de bienestar en el personal docente y administrativo con el fin de favorecer en ellos la calidad de vida, el mejoramiento del clima organizacional y la construcción de comunidad.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Promover entornos seguros y estilos de trabajo saludables mediante la gestión eficaz en SST, controlando la incidencia de enfermedades profesionales y lesiones personales en funcionarios de planta, docentes cátedra, tutores, estudiantes, contratistas y visitantes de la UIS.
- **Apoyo:** Asistir de manera transversal y dinámica a los siete subprocesos de la División de Gestión de Talento Humano, a través de procesos administrativos, de archivo y de asesoría jurídica.

|   |   |          |
|---|---|----------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |          |
|   | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO                            | AÑO 2025 |



#### 7.4.2. Presupuesto anual asignado

La División de Gestión de Talento Humano administra tres centros de costo 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 el 2025, el presupuesto aprobado es el siguiente.

| Unidad académico administrativa              | Fondo presupuestal | Rubros  | Presupuesto aprobado 2025 |
|--|--------------------|---|---------------------------|
| 3180 - División de Gestión de Talento Humano | Fondo común        | Nómina de planta general y temporal                                 | \$ 232.365.205.700        |
|  |                    | Aportes a organismos universitarios y programas de bienestar social | \$ 965.057.570            |
|  |                    | Auxilio educativo - empleados públicos                              | \$ 46.243.440             |
|  |                    | Auxilio educativo - trabajadores oficiales                          | \$ 21.319.200             |
|  |                    | Bonificación por productividad académica                            | \$ 427.239.080            |
|  |                    | Bonificación sindical UIS   | \$ 496.654.700            |
|  |                    | Capacitación personal administrativo                                | \$ 50.000.000             |
|  |                    | Concurrencia UIS pasivo pensional                                   | \$ 3.413.567.160          |
|  |                    | Dotación y suministros personal temporal                            | \$ 242.266.440            |
|  |                    | Dotación y suministros trabajadores oficiales                       | \$ 109.242.600            |
|  |                    | Eventos académicos y culturales                                     | \$ 100.000.000            |
|  |                    | Gastos deportivos y de recreación                                   | \$ 100.000.000            |
|  |                    | Honorarios profesionales  | \$ 133.750.000            |

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

| Unidad académico administrativa              | Fondo presupuestal         | Rubros                           | Presupuesto aprobado 2025 |
|--|----------------------------|----------------------------------|---------------------------|
|  |                            | Implementos deportivos           | \$ 40.000.000             |
|  |                            | Papelería y útiles de escritorio | \$ 15.000.000             |
|  |                            | Seguridad y salud en el trabajo  | \$ 675.000.000            |
| 7818 - División de Gestión de Talento Humano | Fondo de rentas especiales | Dotación personal temporal       | \$ 51.072.010             |
|  |                            | Seguridad y salud en el trabajo  | \$ 126.052.740            |
| 5334 - Fondo pasivo pensional                | Fondo pasivo pensional     | Pensiones y jubilaciones         | \$ 35.079.298.870         |
|  |                            | Cuotas partes de jubilación      | \$ 2.947.076.700          |
|  |                            | Bonos pensionales                | \$ 2.321.149.070          |

## 7.5. SISTEMAS DE INFORMACIÓN

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

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

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

|  |  |
|--|--|
| <b>Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP</b> | <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 tiene acceso restringido para los funcionarios de la División de Gestión de Talento Humano 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.</p> |
|--|--|

**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 desarrollar su propio sistema como alternativa que ofrecía mayores beneficios y menores impactos en la operación.

En ese sentido, se ha venido realizando la migración de módulos con desarrolladores profesionales expertos, a través de un modelo de codesarrollo soportado en el uso de tecnologías de punta.

En lo que tiene que ver con la División de Gestión de Talento Humano, en el 2024 se puso en marcha el módulo de nombramiento y pago de profesores cátedra y generación de reportes, y se dio inicio al desarrollo de nuevos módulos como administración y pago de jubilados y sustitutos, vinculación de empleados planta, vinculación y compromiso presupuestal de empleados de planta temporal, los cuales saldrán a producción durante el año 2025.

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 2025 el proyecto busca dar continuidad al diseño y desarrollo de pago de la nómina de empleados planta general y planta temporal, pago de prestaciones sociales para empleados planta general y planta temporal, de acuerdo con cada régimen salarial y prestacional, los cuales conforman el nuevo Sistema de Información de Talento Humano de la Universidad Industrial de Santander.

## 7.6. CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO

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

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

| Proveedores                        | Entrada                                  | Actividades  | Salida   | Usuario   |
|------------------------------------|--|--|--|---|
| Gobierno nacional                  | Requisitos legales externos              | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Selección</li> <li>▪ Ingreso</li> <li>▪ Inducción</li> <li>▪ Entrenamiento</li> <li>▪ Capacitación</li> <li>▪ Compensación salarial</li> <li>▪ Evaluación</li> <li>▪ Integridad</li> <li>▪ Bienestar</li> <li>▪ Desarrollo</li> <li>▪ Retiro</li> </ul> | Personal vinculado<br>Personal desvinculado  | Funcionarios UIS<br>Estudiantes UIS con auxiliatura administrativa 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         |  |  |   |

## 7.7. ACUERDOS SINDICALES Y ASOCIACIONES DE TRABAJADORES

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

| Asociación   | Tipo de negociación                       | Beneficiarios   |
|--------------|---|---|
| SINTRAUNICOL | Convención colectiva de Trabajo           | Trabajadores Oficiales UIS y afiliados a Sintraunicol |
| ASPU         | Acuerdo colectivo sector docente          | Profesores  |
| ASDEUIS      | Acuerdo colectivo personal administrativo | Personal Administrativo                               |

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  | Profesores de planta y cátedra, y profesionales administrativos.  |
| Asociación Recreativa de Profesores de la Universidad Industrial de Santander – ARPRUIS (Sede recreativa Catay) | Profesores y administrativos de planta general asociados.   |

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

| Organización   | Beneficiarios   |
|--|---|
|  | Profesionales de planta temporal y con vinculación provisional.<br>Profesores Cátedra.                                      |
| Asociación Recreativa de Personal Administrativo UIS – ARPAUIS<br>(Sede recreativa Pradosol) | Funcionarios administrativos asociados.<br>Funcionarios administrativos de nómina temporal y provisional en la Universidad. |
| Asociación de Profesores de la Universidad Industrial de Santander – ASPROUIS                | Profesores de planta y cátedra.   |

## 7.8. 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 1996 de 2024                  | 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 1996 de 2024 | Cargos empleados Públicos no Profesionales y Trabajadores Oficiales                                  |

## 7.9. PROPÓSITO Y VALORES DE LA DIVISIÓN DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

La División de Gestión de Talento Humano cuenta con la definición tanto del propósito como de los valores que la caracterizan, así:



### Propósito

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

### Valores

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

## 7.10. SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE PROCESOS

A partir de la actualización del sistema de indicadores, se busca consolidar una herramienta de seguimiento y control de los procesos, en el marco de los lineamientos institucionales y de los Sistemas de Gestión, que permitan 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.



|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

## 8. DIAGNÓSTICO

### 8.1. RIESGOS

La División adelanta anualmente el análisis e identificación de riesgos asociados a la gestión, con el objetivo de plantear acciones que permitan mitigar su impacto. Para la vigencia 2024-2025, los riesgos identificados son:

| ACTIVIDAD DE RIESGO  | DESCRIPCIÓN DEL RIESGO  |
|--|---|
| Elaborar y ejecutar el programa de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, teniendo en cuenta la identificación de situaciones de emergencia, y divulgar los procedimientos operativos normalizados a las UAA. | Posibilidad de afectación económica y reputacional por demandas del personal y sanciones económicas por entes de control, debido a retrasos o accidentes en el proceso de evacuación, por insuficiencia en el sistema de alarmas y deficiencia en la divulgación del protocolo de evacuación. |
| Reporte e investigación de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo a los tiempos establecidos por normatividad vigente.  | Posibilidad de afectación económica y reputacional por sanciones económicas por incumplimiento de los tiempos establecidos en la normatividad legal y procedimientos internos, debido al reporte extemporáneo de ATEL por funcionarios y contratistas a la ARL.                               |
| Seguimiento al cumplimiento del SG-SST de contratista que realicen actividades de alto riesgo  | Posibilidad de afectación económica y reputacional por sanciones por entes de control, debido a incumplimiento de los requisitos legales y estándares mínimos del SG-SST de contratistas que realizan actividades de alto riesgo, por falta de seguimiento al contratista en temas de SST     |
| Diseño e implementación del Plan de Trabajo de DHO   | Posibilidad de afectación económica y reputacional por incumplimiento en las metas (indicadores) y objetivos institucionales y/o de proceso debido a Inadecuada caracterización de la población e identificación de las necesidades de bienestar  |
| Realizar, gestionar y tramitar beneficios sindicales por convención (trabajadores oficiales) o Acuerdo Sector Administrativo (empleados públicos)  | Posibilidad de afectación económica y reputacional por reprocesos por falencias en la gestión del proceso, debido a la asignación de beneficios sindicales sin los requisitos por convención (trabajadores oficiales) o acuerdo sector administrativo (empleados públicos)                    |
| Valoración de las hojas de vida de los profesores planta.  | Posibilidad de afectación económica por asignarse una categoría y un salario equivocado al profesor, debido a entrega incompleta de la documentación o por error al momento de realizar la valoración.  |
| Liquidación de factores salariales, prestacionales y aportes a seguridad social.   | Posibilidad de afectación económica y reputacional por afectaciones a la ejecución presupuestal e insatisfacción de uno o varios de los grupos de interés, debido a la liquidación de mayores o menores valores en factores salariales, prestacionales y aportes a seguridad social.          |

| ACTIVIDAD DE RIESGO   | DESCRIPCIÓN DEL RIESGO  |
|---|---|
| Tramite y gestión de cobro de incapacidades   | Posibilidad de afectación económica y reputacional por detrimento patrimonial y pérdida de la confianza y credibilidad institucional o del proceso, debido a inoportunidad en la gestión administrativa para el cobro y recaudo de las incapacidades.   |
| Gestión del cobro y pago de cuotas partes, bonos pensionales (RAIS y RPMPD) y devolución de aportes (art. 17 ley 549 de 1999) a distintas entidades.  | Posibilidad de afectación económica y reputacional por hallazgos administrativos disciplinarios, sancionatorios, fiscales por la generación de intereses moratorios, inicio de procesos de cobro coactivos, decreto de medidas cautelares y penales, debido a una gestión tardía o errada de las actividades de cobro y gestión de pago de cuotas partes pensionales, bonos pensionales (RAIS y RPMPD) y devolución de aportes (art. 17, Ley 549 de 1999)   |
| Gestión de trámite, uso, archivo y consulta de los documentos que conforman las historias laborales.  | Posibilidad de afectación reputacional por daño de documentos relevantes contenidos en las historias laborales, entrega de información con inconsistencias y pérdida de la credibilidad del proceso, debido a deterioro por el paso del tiempo, por exposición a las condiciones climáticas o por posible destrucción en protestas dentro de la institución.  |
| Orientación, asesoría y acompañamiento para las situaciones administrativas (año sabático, comisión de estudios, comisión para estancia posdoctoral, comisión para pasantía en empresa)   | Posibilidad de afectación reputacional por indebido trámite de solicitud, seguimiento y registro de las situaciones administrativas (año sabático, comisión de estudios, comisión para estancia posdoctoral, comisión para pasantía en empresa), debido a La inoportuna acción del subproceso de Formación de Personal sobre los procedimientos de situaciones administrativas adelantadas por parte de los docentes y/o las unidades académicas.   |
| Formular un Plan de Entrenamiento y Capacitación que no esté acorde a los requerimientos y necesidades de los funcionarios administrativos de la Universidad, o la baja participación de los funcionarios en las actividades de capacitación previstas. | Posibilidad de afectación económica y reputacional por incumplimiento en las metas y objetivos institucionales de formación de funcionarios administrativos, insuficiencia en la cobertura del plan de entrenamiento y capacitación, e ineficiencia de la inversión de recursos, debido a la deficiencia en la calidad de la información para una buena planeación y formulación de las actividades de capacitación, un horario inadecuado para el desarrollo de las capacitaciones, desinterés de los funcionarios o, alteraciones de orden público presentadas al interior de la Universidad. |
| Formular y ejecutar la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación   | Posibilidad de afectación reputacional por fuga de capital intelectual en el proceso de Talento Humano, debido a deficiencia de las políticas instituciones que garanticen la transmisión de conocimientos dentro de los procesos de la Universidad.  |

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

## 8.2. ESTRATEGIAS TALENTO HUMANO

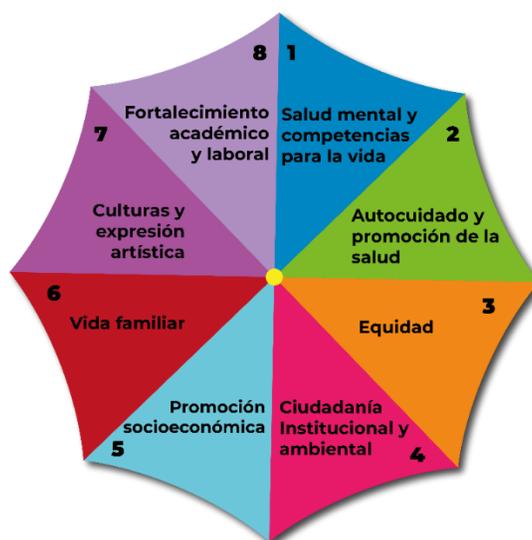
El plan estratégico de gestión humana de la Universidad Industrial de Santander, se desarrollará a través de seis líneas que buscan consolidar el ciclo de vida laboral de los funcionarios de la Universidad, en respuesta a los resultados obtenidos de los diferentes instrumentos de diagnóstico aplicados.

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 2025, se realiza la evaluación de las acciones estratégicas por objetivos:

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

El plan se consolida a través de lo establecido en el Acuerdo n.º 030 de 2023, en el cual se define el concepto de Bienestar en la universidad, y de las ocho (8) dimensiones que responden a las necesidades y expectativas de la comunidad universitaria en términos de calidad de vida y buen vivir.



|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

A continuación, se relacionan las actividades ejecutadas para el bienestar institucional de la comunidad universitaria no estudiantil, a lo largo de la vigencia 2024:

| PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL 2024          |  |               |   |
|---|--|---------------|---|
| Acción<br>Dimensión del<br>Bienestar              | Descripción  | Participantes | Principales resultados  |
| I. Salud mental<br>y competencias para<br>la vida | Campañas<br>Conexión DHO y Juntos<br>por el Buen Trato                               | 151           | Apropiación del Código de Integridad<br>y de conceptos en Salud Mental.   |
|   | Campaña ActivaMente  | 179           | Fortalecimiento de las habilidades<br>cognitivas en el ambiente laboral.<br>Participaron 22 unidades  |
|   | Cápsulas de Bienestar  | 1540          | Posicionamiento de las Cápsulas de<br>Bienestar como estrategia<br>comunicativa y de psicoeducación   |
|   | Yoga y Mindfulness   | 60            | Trabajo colaborativo con la Escuela<br>de Fisioterapia y abierto a la<br>comunidad universitaria  |
|   | Construyendo liderazgo   | 30            | Apertura de un nuevo espacio,<br>dirigido a profesionales de apoyo,<br>denominado Liderazgo para Todos.<br>Se mantuvo el grupo inicial con 15<br>directores y jefes |
|   | En Familia   | 248           | Apertura de un nuevo espacio de<br>educación, diálogo y apoyo a<br>funcionarios en las diferentes etapas<br>del ciclo de vida familiar                              |
|   | Asesorías individuales<br>para funcionarios con<br>altos niveles de estrés           | 68            | Impacto en 35 Unidades Académico<br>Administrativas.<br>Crecimiento de cobertura en<br>comparación con el año anterior.   |
|   | Kit Conexión DHO<br>Herramienta de apoyo<br>para profesionales en<br>salud           | 30            | Entrega de herramientas prácticas<br>para profesionales en salud mental   |
|   | Bienestar Integral<br>Espacios para la<br>expresión artística, física<br>y emocional | 237           | Apertura de un nuevo espacio de<br>esparcimiento y uso del tiempo libre.<br>Las actividades se realizaron al medio<br>día y al final de la jornada laboral.         |
|   | Mesas de Mediación   | 27            | 12 casos gestionados con conciliación   |
| 2. Autocuidado<br>y promoción de la<br>salud      | Programa REA   | 314           | 10 sesiones virtuales con enfoque en<br>habilidades para la vida y la gestión<br>efectiva del estrés. Hubo mayor<br>participación en comparación al año<br>anterior |
|   | DHO en las Sedes<br>Regionales   | 72            | Presencia en las Sedes Regionales con<br>actividades de capacitación y acciones<br>de bienestar   |

| PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL 2024      |   |   |   |
|---|---|---|---|
| Acción<br>Dimensión del<br>Bienestar          | Descripción   | Participantes   | Principales resultados  |
| 2. Autocuidado<br>y promoción de la<br>salud  | Primera Ayuda<br>Psicológica  | 170   | Trabajo colaborativo con el Centro de Escucha para ampliar su alcance a profesores y administrativos  |
|   | Capacitación a unidades<br>priorizadas  | 239   | Se abordaron temas como relaciones sociales, comunicación, liderazgo, higiene del sueño, trabajo en equipo, empatía.                            |
|   | Entrenadores deportivos<br>en las modalidades de<br>fútbol femenino,<br>baloncesto, voleibol,<br>fútbol masculino y<br>natación | 136   | Se logró incluir la natación como una nueva modalidad deportiva que aporta al bienestar y la salud de los funcionarios.                         |
|   | Juegos de la Amistad  | 63  | Encuentros deportivos en diferentes disciplinas: baloncesto femenino y masculino, voleibol mixto, fútbol, microfútbol femenino y rumba terapia. |
|   | Apoyo a equipos<br>deportivos   | 841   | Olimpiadas Cajasán: 50<br>Juegos Sintraunical: 100<br>Juegos ASDEUIS: 600<br>Juegos ASPU: 21<br>Juegos ASCUN: 70                                |
| 4. Ciudadanía<br>institucional y<br>ambiental | Día de la Mujer   | 769   | Posicionamiento de los eventos como incentivo y reconocimiento institucional.<br>Se reporta un 90% de satisfacción general.                     |
|   | Día de la secretaria  | 120   |   |
|   | Día del Profesor  | 395   |   |
|   | Día del Empleado<br>Administrativo  | 1349  |   |
|   | Evento de Fin de Año  | 1537  |   |
|   | Video de felicitación por<br>cumpleaños   | 1540  | Funcionarios expresaron su agradecimiento y agrado con el video enviado por su cumpleaños   |
| Gestión del Conflicto en<br>la Escuela        | 114   | Cobertura de claustros docentes de 6 escuelas y una sesión virtual para toda la comunidad |   |
| 6. Vida Familiar                              | Día del Niño  | 372   | Evento que vincula a la familia de los funcionarios y promueve el trabajo en equipo entre unidades  |
|   | Convenio UIS –<br>ARPRUIS   | 3361  | Ingresos a la sede Catay en 2024 por cuenta del Convenio  |

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

| PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL 2024 |                            |               |   |
|--|----------------------------|---------------|---|
| Acción<br>Dimensión del Bienestar        | Descripción                | Participantes | Principales resultados  |
| 8. Fortalecimiento académico y laboral   | Programa de Prejubilados   | 11            | Enfoque en la preparación para la jubilación brindando información económica, familiar, personal, etc.                    |
|  | Talento Humano al Claustro | 19            | Visitas a 19 claustros de escuela para brindar información administrativa de impacto en la gestión y el bienestar docente |

| 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 diseñó el Plan de Entrenamiento y Capacitación en modalidad presencial, para todos los funcionarios que se encuentran en el campus principal y en modalidad virtual e híbrida, necesaria los funcionarios de todas las sedes regionales de la Universidad, 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 estas.

Los resultados fueron satisfactorios para el cumplimiento de los objetivos planteados inicialmente, con un total de 48 actividades de formación y más de 789 participantes. Se reporta un 85,25% de eficacia del desarrollo del plan de capacitación del año 2024.

Las actividades ejecutadas fueron:

1. Plan Anual de Adquisiciones: 190 participantes.
2. Jornada de Humanización y Enfoque Diferencial en la Prestación de Servicios de Salud: 58 participantes.
3. Capacitación Gestión de Cartera: 74 participantes.
4. Módulo 1: Desarrollo de habilidades tecnológicas: 21 participantes.
5. Módulo 2: Redacción básica: 20 participantes.
6. Módulo 3: Sistemas de información UIS: 24 participantes.
7. Módulo 4: Comunicación profesional: 24 participantes.

8. Módulo 5: Identidad UIS, hoja de vida y nombramientos profesores cátedra y sentido de pertenencia: 11 participantes.
9. Módulo 6: Inteligencia emocional: 21 participantes.
10. Módulo 7: Etiqueta y protocolo empresarial: 19 participantes.
11. Módulo 8: Equidad de género: 11 participantes.
12. Jornada Inducción Institucional Identidad UIS: 60 participantes.
13. Jornada de Sensibilización “Administración de Riesgos de Gestión”: 183 participantes.
14. Socialización de la Nueva Metodología de Administración del Riesgo: 50 participantes.
15. Capacitación Servicio al cliente: 140 participantes.
16. Socialización Reporte SNIES profesores programas autofinanciados: 30 participantes.
17. Curso Manejo básico de la herramienta hojas de cálculo Excel: 27 participantes.
18. Socialización de la Política de Seguridad y Privacidad de la Información: 27 participantes.
19. Curso: Formación: Optimización de la auditoría Interna - Estrategias para identificar y abordar puntos de mejora: 34 participantes.
20. Capacitación Negociación Colectiva: 42 participantes.
21. Socialización Política Seguridad y Privacidad - Módulo 1: Tratamiento de Datos: 250 participantes.
22. Jornada de Reinducción Institucional: 311 participantes.
23. Jornada Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano: Integridad y Transparencia en la Función Pública - Sedes Regionales: 56 participantes
24. Curso Excel Intermedio: 25 participantes.
25. Socialización Política Seguridad y Privacidad - Módulo 2: Gestión adecuada de la Seguridad de la Información Institucional: 179 participantes.
26. Taller: Socialización de la Nueva Metodología de Administración del Riesgo SEDES REGIONALES: 58 participantes.
27. Capacitación Estrés Laboral: 67 participantes.
28. Políticas de Seguridad y Privacidad de la Información (PSPi): Modulo 3: Uso adecuado de aplicaciones o servicios en líneas institucionales: Correo electrónico, Internet, LAN, Sistemas de Información: 164 participantes.
29. Capacitación Buenas Prácticas para Conservación y Preservación de Documentos Electrónicos: 156 participantes.
30. Socialización Política Seguridad y Privacidad - Módulo 4: Ataques Informáticos y Gestión de Incidentes: 116 participantes.
31. Reconociendo las diversidades sexuales y de género como elementos fundamentales de una cultural institucional inclusiva: 29 participantes.
32. Servicio al cliente con calidad humana y ventas efectivas: 29 participantes.
33. Jornada Anticorrupción y Atención al Ciudadano Integridad y Transparencia en la Función Pública y Responsabilidad Patrimonial del Servidor Público. Sede principal: 74 participantes.
34. Capacitación Criterios para el Acceso de los Documentos Institucionales: 102 participantes.
35. Capacitación Supervisores de contratos: 16 participantes.
36. Jornada de Reinducción Institucional: 83 participantes.
37. Capacitación Sistema integral de protección para la vejez y actualización pensiones en Colombia: 80 participantes.
38. Curso Excel Intermedio: 25 participantes.
39. Capacitación "Servicio al cliente con calidad humana" Sedes Regionales: 69 participantes.

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

40. Proceso de Evaluación y Certificación de las Competencias Laborales (ECCL) en la norma 210601020 "Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa: 43 participantes.
41. Políticas de Seguridad y Privacidad de la Información (PSPI): "Seguridad y Protección de la Información en Redes Sociales Institucionales": 86 participantes.
42. Gestión del Tiempo Sección Salud: 33 participantes.
43. Capacitación en Lenguajes Claros, Comprensibles e Incluyentes: 95 participantes.
44. Capacitación " Ventanilla Virtual": 40 participantes.
45. Jornada de Inducción Institucional: 11 participantes.
46. Curso de Habilidades Operativas y Servicio Institucional: 26 participantes.
47. Curso Aplicación de funciones y combinaciones múltiples en Excel para solución de problemas "Excel avanzado": 30 participantes.
48. Curso PILOTO UAS en alianza con el SENA: 30 participantes.

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

- Primera jornada de Inducción Institucional – Identidad UIS: 60 participantes
- Primera Jornada de Reinducción Institucional – Cátedra UIS para Administrativos: 311 participantes.
- Jornada Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano: Integridad y Transparencia en la Función Pública sedes regionales y sede principal: 130 participantes
- Segunda jornada de Inducción Institucional – Identidad UIS: participantes: 11 participantes
- Segunda Jornada de Reinducción Institucional – Cátedra UIS para Administrativos: 83 participantes.

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

Durante la vigencia 2024, el subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, mantuvo la puntuación del sistema de gestión en 99% puntos sobre 100, en el mismo sentido en la auditoria anual al Sistema

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no se recibieron no conformidades, 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 División de Gestión de Talento Humano.

- Nivel de cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo del 94%.
- Ejecución de acciones preventivas y correctivas producto de investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedad laboral 98%
- Nivel de cobertura de capacitaciones según grupos priorizados 90,4%

A continuación, se describe algunas de las actividades destacadas durante el 2024:

- Entrega de elementos de protección personal a 1059 funcionarios de diferentes unidades.
- Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos, retiro, entre otros, a 1290 personas, y divulgación de los resultados.
- Cobertura de 478 funcionarios en sesiones de pausas activas y visuales en diferentes unidades.
- 5715 participaciones de funcionarios, docentes, estudiantes de prácticas y contratistas en los diferentes temas de capacitación de los programas del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Actualización de las matrices de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles en 98 unidades o áreas.
- Instalación de desfibriladores externos automáticos en los edificios del Sede Socorro y Floridablanca.
- Se realizaron mediciones de ruido en 13 áreas, 3 de temperaturas en Bienestar Estudiantil, iluminación en 3 UAA (BE, Esc. de Química y Esc. de Biología).
- Identificación del riesgo vocal en docentes a través de tamizajes de voz (280)

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

En el 2024 se mantendrá la constante actualización de planes, documentos y demás información en la página web, con el fin de agilizar la navegación de los usuarios y consolidar un acceso a amable a los diferentes servicios que ofrece la División.

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

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | proceso adecuado de transferencia de conocimiento y reconocimiento de labores. |  |
|--|--|--|

El “Programa de pre–jubilados” en la vigencia 2024 contó con 11 participantes a quienes se les brindó orientación en el proceso de preparación para la pensión en áreas de tipo personal, familiar, económico, social, ocupacional y emocional.

| N. | Objetivo estratégico de TH  | Acciones estratégicas  |
|----|---|--|
| 6  | Implementar y estandarizar acciones para la gestión del conocimiento en los subprocesos de la División de Gestión de Talento Humano 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 2024 se continuó con el avance del proyecto “Renovación de los Sistemas de Información”, poniéndose en marcha el módulo de nombramiento y pago de profesores cátedra y generación de reportes, y se dio inicio al desarrollo de nuevos módulos como administración y pago de jubilados y sustitutos, vinculación de empleados planta, vinculación y compromiso presupuestal de empleados de planta temporal, los cuales saldrán a producción durante el año 2025.

Por otra parte, se realizaron diferentes reuniones para socializar el módulo de historias laborales, el cual se encuentra en etapa de cargue preliminar de información y pruebas por parte de los funcionarios de la División, todo lo anterior en el marco de la normatividad archivística.

Adicionalmente, la División continúa con su proceso interno de transferencia de conocimiento, donde la meta es que cada funcionario cuente con un compañero que sea par en el desarrollo de sus funciones y sepa ejercer el otro cargo, para suplir así faltas temporales.

## 9. PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS

### Plan anual de vacantes

La Universidad Industrial de Santander, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 del 2004 y en el Decreto 612 de 2018, y en concordancia con la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se responsabiliza a través de la División de Gestión de Talento Humano, a formular y ejecutar los planes institucionales que permitan la adecuada gestión

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

del personal durante su ciclo de vida, comprendido en ingreso, desarrollo y retiro, de manera alineada con los objetivos estratégicos de la Institución, siendo el ingreso la etapa pertinente al presente plan.

De acuerdo con lo anterior, se hace necesario que la Universidad, a través de sus procesos internos de planeación, estime las necesidades de personal a partir de la identificación y estructuración de la información correspondiente a los cargos de carrera que se encuentran en vacancia definitiva o temporal con ocasión de un nombramiento en provisionalidad, de tal manera que se pueda proceder con el desarrollo de convocatorias a concurso abiertos de méritos en la vigencia 2025.

El Plan de Vacantes busca ser un instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con las vacantes, brindando entre otros resultados, la oferta real de empleos de la Universidad Industrial de Santander.

### **Plan de Previsión e Recursos Humanos**

La División de Gestión de Talento Humano de la Universidad Industrial de Santander, atendiendo los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública–DAFP, a través del Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, formula el plan de previsión de recursos humanos, que se encuentra señalado en la Ley 909 de 2004 en el numeral 1° del artículo 17; tomando como marco de referencia para su elaboración la estructura establecida por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

Este plan permite determinar el cálculo de empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras, identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período, y por último efectuar la estimación de los costos de personal.

### **Plan de Institucional de Capacitación**

Desde la misión institucional, la Universidad Industrial de Santander sustenta su trabajo en las cualidades humanas de las personas que la integran, entre otros, en la capacidad laboral de sus empleados. De igual manera, en el Plan de Desarrollo Institucional 2019-2030, en la dimensión de la gestión del talento humano, se establecen los procesos de formación a partir de las necesidades identificadas en el talento humano de la Universidad, como un referente para los demás procesos al interior de la Institución.

Según el concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el objetivo principal de la capacitación es mejorar la calidad de la prestación de los servicios, asimismo, según lo establecido en el Reglamento de Personal Administrativo de la Institución, los funcionarios tienen derecho a recibir capacitación, con el objetivo de ampliar los conocimientos, desarrollar las habilidades, y de esta manera obtener un mayor rendimiento en el desempeño de sus funciones. En tal sentido, se hace necesario contar con un programa de capacitación que permita a la Universidad Industrial de Santander dar cumplimiento a sus políticas estratégicas como a la normativa vigente.

|   |   |                 |
|---|---|-----------------|
|  | PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018 |                 |
|   | <b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>                     | <b>AÑO 2025</b> |

### **Plan de Incentivos Institucionales**

La Universidad Industrial de Santander ha priorizado el bienestar de sus integrantes desde lo contemplado en el Plan de Desarrollo Institucional 2019 – 2030 y la reciente aprobación del Acuerdo del Consejo Superior n.º 030 de 2023, por la cual se consolida y actualiza la Política de Bienestar Institucional; lineamientos que orientan el diseño e implementación del Plan de Incentivos para el año 2025, en el que se establecen actividades enfocadas en el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo humano de los funcionarios, siguiendo las dimensiones que contemplan el bienestar institucional.

### **Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo**

La División de Gestión de Talento Humano a través de sus diferentes subprocesos tiene entre sus pilares el velar por el bienestar de la comunidad UIS, principalmente en la población trabajadora, para ello, desde el Subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, se ha trabajado en el fortalecimiento del Sistema de Gestión de SST por medio del desarrollo de actividades que promueven entornos seguros, convivencia laboral y prácticas de trabajo saludable; así como con la prevención de enfermedades laborales y lesiones en el personal, las cuales no solo permiten cumplir con los requisitos legales en materia de seguridad y salud en el trabajo, aportando a lograr lo planteado en el PDI 2019-2030.



#### 10. CONTROL DE CAMBIOS

| Versión | Fecha de aprobación del cambio | Descripción de cambios realizados                 |
|---------|--------------------------------|---|
| 1       | Enero 31 de 2023               | Creación del documento                            |
| 2       | Enero 31 de 2024               | Actualización del documento para la vigencia 2024 |
| 3       | Enero 31 de 2025               | Actualización del documento para la vigencia 2025 |
|         |                                |   |
|         |                                |   |
|         |                                |   |