	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	AÑO 2026

I. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados¹, de su adecuada gestión dependen de manera directa el cumplimiento de la misión de las instituciones del estado. Dicha visión no es ajena a la tendencia actual de la gestión de talento humano, donde se reconoce en las personas, sus competencias y su motivación el éxito en la implementación de las estrategias organizacionales.

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

La División de Gestión de Talento Humano, como responsable del ciclo de vida laboral de los funcionarios, viene adelantando 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

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

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	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	AÑO 2026

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) Acuerdo del Consejo Superior n.º 151 de 1989 (Prima de Servicios) Acuerdo del Consejo Superior n.º 29 de 1990 (Prima de Servicios)	Por el cual se modifican y adicionan los Acuerdos 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



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 Resolución de Rectoría n.º 249 de 2004 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 Modificaciones: - ACS n.º 95 de 2005 - ACS n.º 96 de 2005 - ACS n.º 06 de 2010	Por el cual se aprueba el Reglamento del Profesor
Acuerdo del Consejo Superior n.º 38 de 1995	Por el cual se reconoce a los empleados públicos administrativos, cinco días adicionales en la prima de vacaciones
Acuerdo del Consejo Superior n.º 116 de 1995	Por el cual se reglamenta el reconocimiento de la distinción “Profesor Laureado”
Acuerdo del Consejo Superior n.º 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	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	AÑO 2026


Norma	Tema
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 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	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	AÑO 2026

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 63 de 2025	Por el cual se aprueba la planta de personal de la Universidad Industrial de Santander para el año 2026

- 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	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	AÑO 2026

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 2026

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 2026

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 2026

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	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	AÑO 2026

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 2026, es de 2.322, distribuidos según se muestra a continuación.

7.1. PLANTA DE PERSONAL GENERAL APROBADA PARA LA VIGENCIA 2026

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	n.º cargos	A T.C.	n.º cargos
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	750	712,50	6	6,00	0	0,00	756	718,50
Profesional	213	207,00	0	0,00	24	17,13	237	224,13

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018						
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO					AÑO 2026	

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
Total	1.524	1.479,00	9	9,00	47	39,63	1.580	1.527,63

7.2. PLANTA DE PERSONAL TEMPORAL APROBADA PARA LA VIGENCIA 2026

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	n.º cargos	A T.C.	n.º cargos
Profesional	231	229,00	141	138,50	15	14,50	387	382,00
Técnico	51	51,00	26	25,00	0	0,00	77	76,00
Administrativo	135	134,50	65	63,50	11	11,00	211	209,00
Operativo	22	20,70	45	44,50	0	0,00	67	65,20
Total	439	435,20	277	271,50	26	25,50	742	732,20

7.3. DISTRIBUCIÓN CARACTERÍSTICAS PLANTA GENERAL Y TEMPORAL

De la planta ocupada a diciembre de 2025 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	2	4	4	0	10
Asesor	0	1	4	3	0	0	8
Ejecutivo	0	8	32	27	16	1	84
Docente	6	77	198	141	97	20	539
Profesional	39	125	137	67	17	0	385
Técnico	6	24	26	27	24	0	107
Administrativo	23	83	81	56	23	0	266
Operativo	4	17	41	44	18	1	125
Total	78	335	521	369	199	22	1.524

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

Nivel	Doctorado	Maestría*	Especialización	Profesional	Técnico o Tecnológico	Secundaria	Total
Directivo	8	2	0	0	0	0	10
Asesor	4	2	2	0	0	0	8
Ejecutivo	37	36	10	1	0	0	84
Docente	342	189	4	4	0	0	539
Profesional	1	95	157	132	0	0	385
Técnico	1	5	7	30	38	26	107
Administrativo	0	4	16	58	132	56	266
Operativo	0	0	3	4	14	104	125
Total	393	333	199	229	184	186	1.524

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

- Distribución por sexo biológico según tipo de planta:


Sexo biológico	Femenino	Masculino	Total
Planta general	398	598	996
Planta temporal	358	170	528
Total	756	768	1.524

- 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)	30	26	56

* 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).

*Dos cargos ejecutivos vacantes a diciembre de 2025

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	AÑO 2026

- Distribución por sexo biológico del personal docente según categoría

Categoría	Femenino	Masculino	Total
Profesor Titular	58	178	236
Profesor Asociado	56	109	165
Profesor Asistente	33	70	103
Profesor Auxiliar	26	27	53
Profesor Ocasional	21	22	43
Total profesores	194	406	600

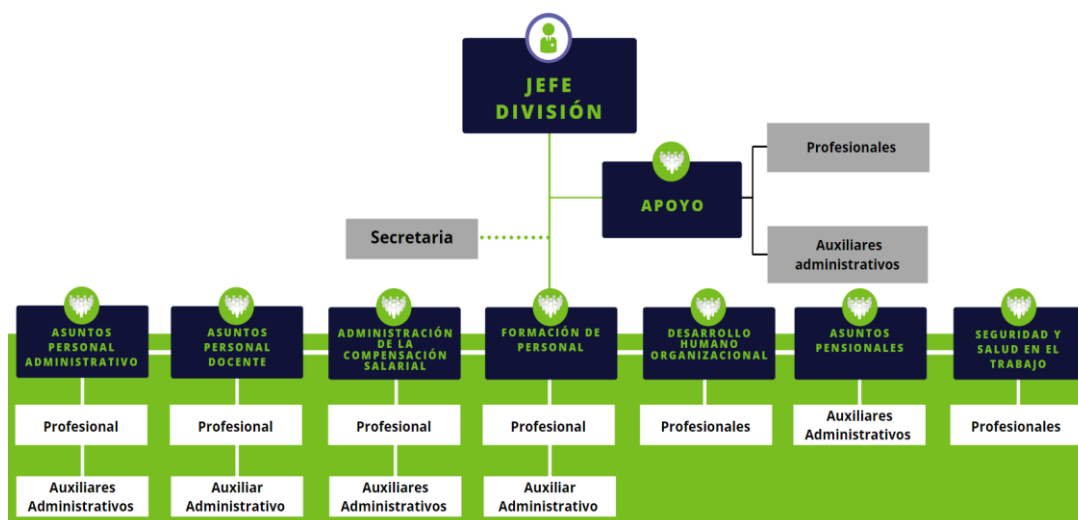
** Incluye los docentes en cargos de dirección*

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 le permitan desempeñar el cargo acorde a las necesidades de la Institución; y orientar y brindar acompañamiento al personal docente en el trámite de solicitudes de comisiones de estudio conducentes a título, estancias posdoctorales y año sabático.
- **Asuntos Pensionales:** Gestionar y tramitar asuntos pensionales conforme a la legislación vigente y demás disposiciones de la Universidad Industrial de Santander.
- **Desarrollo Humano Organizacional:** Promover acciones de bienestar en el personal docente y administrativo con el fin de favorecer en ellos la calidad de vida, el mejoramiento del clima organizacional y la construcción de comunidad.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Promover entornos seguros y estilos de trabajo saludables mediante la gestión eficaz en SST, controlando la incidencia de enfermedades profesionales y lesiones personales en funcionarios de planta, docentes cátedra, tutores, estudiantes, contratistas y visitantes de la UIS.
- **Apoyo:** Asistir de manera transversal y dinámica a los siete subprocesos de la División de Gestión de Talento Humano, a través de procesos administrativos, de archivo y de asesoría jurídica.



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 2026, el presupuesto aprobado es el siguiente.

Unidad académico administrativa	Fondo presupuestal	Rubros	Presupuesto aprobado 2026
3180 - División de Gestión de Talento Humano	Fondo común	Nómina de planta general y temporal	\$ 252.054.095.530
		Aportes a organismos universitarios y programas de bienestar social	\$ 1.000.000.000
		Auxilio educativo - empleados públicos	\$ 49.341.720
		Auxilio educativo - trabajadores oficiales	\$ 22.747.560
		Bonificación por productividad académica	\$ 388.915.120
		Bonificación sindical UIS	\$ 359.127.860
		Capacitación personal administrativo	\$ 50.000.000
		Concurrencia UIS pasivo pensional	\$ 3.620.995.250
		Dotación y suministros personal temporal	\$ 257.345.280
		Dotación y suministros trabajadores oficiales	\$ 120.508.820
		Eventos académicos y culturales	\$ 110.000.000
		Gastos deportivos y de recreación	\$ 105.000.000

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	AÑO 2026

Unidad académico administrativa	Fondo presupuestal	Rubros	Presupuesto aprobado 2026
		Implementos deportivos	\$ 42.000.000
		Papelería y útiles de escritorio	\$ 10.000.000
		Seguridad y salud en el trabajo	\$ 710.000.000
7818 - División de Gestión de Talento Humano	Fondo de rentas especiales	Dotación personal temporal	\$ 64.916.100
		Seguridad y salud en el trabajo	\$ 141.013.890
5334 - Fondo pasivo pensional	Fondo pasivo pensional	Pensiones y jubilaciones	\$ 37.886.813.470
		Cuotas partes de jubilación	\$ 2.916.801.200
		Bonos pensionales	\$ 1.955.080.560

7.5. SISTEMAS DE INFORMACIÓN

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

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

<p>Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP</p>	<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.

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.

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

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	AÑO 2026

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. Profesionales de planta temporal y con vinculación provisional. Profesores Cátedra.
Asociación Recreativa de Personal Administrativo UIS – ARPAUIS (Sede recreativa Pradosol)	Funcionarios administrativos asociados. Funcionarios administrativos de nómina temporal y provisional en la Universidad.
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:

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	AÑO 2026

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 1039 de 2025	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.



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 2025-2026, los riesgos identificados son:

Actividad de riesgo	Descripción del riesgo
Planeación, ejecución o evaluación del Plan de Entrenamiento y Capacitación.	Posibilidad de afectación reputacional por ineficiencia en el uso y gestión de los recursos institucionales (humanos, físicos, temporales y de planeación), indebida gestión fiscal, incumplimiento de metas formativas e impacto negativo en los indicadores de gestión y desempeño institucional, debido a deficiencia en la calidad o disponibilidad de la información para la planeación; baja participación de funcionarios o alteraciones institucionales que impiden el desarrollo adecuado de las capacitaciones.
Diseñar e implementar planes de sucesión y mecanismos de transferencia del conocimiento para reducir la dependencia de individuos clave.	Posibilidad de afectación económica y reputacional por fuga de capital intelectual en la DGTH debido a que no existen mecanismos que garanticen la transmisión de conocimiento tácito dentro de los procesos de la Universidad.

Actividad de riesgo	Descripción del riesgo
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 una inadecuada caracterización de la población e identificación de las necesidades de bienestar
Documentar y formalizar procesos, metodologías y aprendizajes para evitar la pérdida de conocimiento crítico.	Posibilidad de afectación reputacional por pérdida de continuidad en los procesos y disminución de la eficiencia institucional por ausencia de registro formal del conocimiento. debido a que no se registran ni actualizan de manera formal los procesos, metodologías y aprendizajes generados.
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.
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.
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 al deterioro por el paso del tiempo, por exposición a las condiciones climáticas o por posible destrucción en protestas dentro de la Institución.
Gestión del cobro de cuotas partes a distintas entidades.	Posibilidad de efecto dañoso sobre intereses patrimoniales de naturaleza pública por hallazgos administrativos disciplinarios, sancionatorios, fiscales por la falta de cobro persuasivo debido a una gestión tardía o errada de las actividades de cobro de cuotas partes pensionales
Gestión del pago de cuotas partes, bonos pensionales (RAIS y RPMPD) y devolución de aportes (art. 17 ley 549 de 1999) a distintas entidades.	Posibilidad de efecto dañoso sobre recursos públicos por hallazgos administrativos disciplinarios, sancionatorios, fiscales por la generación de intereses moratorios, inicio de procesos de cobro coactivos en contra de la UIS, decreto de medidas cautelares y penales, debido a una gestión tardía o errada de las actividades de gestión de pago de cuotas partes pensionales, bonos pensionales (RAIS y RPMPD) y devolución de aportes (art. 17, Ley 549 de 1999).

Actividad de riesgo	Descripción del riesgo
Gestionar las solicitudes de los sindicatos para los diferentes beneficios de Trabajadores Oficiales o Empleados Públicos, con alcance de la Convención o el Acuerdo Sector Administrativo, vigentes, respectivamente.	Posibilidad de efecto dañoso sobre bienes públicos por reprocesos por falencias en la gestión del proceso debido a beneficios sindicales asignados sin cumplir requisitos, o rechazar la solicitud así se cumpla con los requisitos
Inclusión errónea de puntaje por productividad académica a el sistema	Posibilidad de afectación económica por realizar pagos incorrectos en la nómina, o retrasos en los mismos debido a por error humano, se incluye el puntaje de manera manual
Liquidación de factores salariales, prestacionales y aportes a seguridad social.	Posibilidad de efecto dañoso sobre recursos públicos por afectaciones a la ejecución presupuestal y económica de la Universidad debido a la acción de liquidación de mayores o menores valores en factores salariales, prestacionales y aportes a seguridad social.
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
Tramite y Gestión de Cobro de incapacidades	Posibilidad de efecto dañoso sobre intereses patrimoniales de naturaleza pública por pérdida al derecho de recuperar los pagos por concepto de incapacidad ante el sistema de seguridad social debido a la omisión en la gestión administrativa para el cobro y recaudo de las incapacidades dentro de los términos de ley.
Trámite, seguimiento o registro de las situaciones administrativas (año sabático, comisión de estudios, comisión para estancia posdoctoral o pasantía en empresa).	Posibilidad de afectación económica y reputacional por retrasos, errores o inconsistencias en los trámites relacionados con las situaciones administrativas de los docentes, así como una indebida gestión fiscal, dado que de estos trámites dependen recursos y obligaciones económicas de la Universidad, debido a la acción u omisión del Subproceso o de las Unidades Académicas no se realiza de forma oportuna, completa o conforme a los lineamientos normativos,
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.

8.2. ESTRATEGIAS TALENTO HUMANO

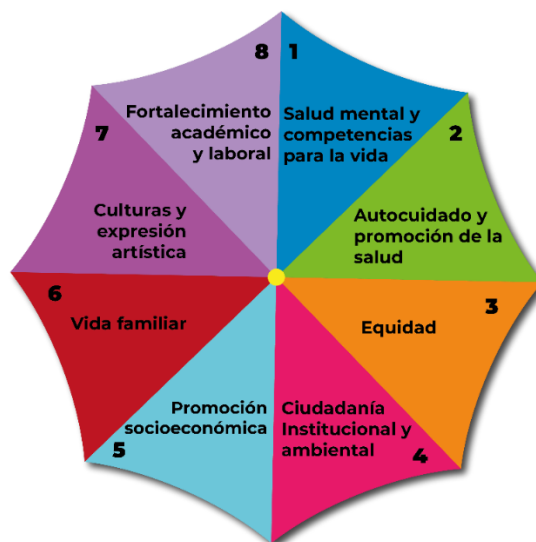
El plan estratégico de gestión humana de la Universidad Industrial de Santander, se desarrollará a través de seis líneas que buscan consolidar el ciclo de vida laboral de los funcionarios de la Universidad, en respuesta a los resultados obtenidos de los diferentes instrumentos de diagnóstico aplicados.

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 2026, 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.




A continuación, se relacionan las actividades ejecutadas para el bienestar institucional de la comunidad universitaria no estudiantil, a lo largo de la vigencia 2025:

PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL 2025			
Acción Dimensión del Bienestar	Descripción	Participantes	Principales resultados
I. Salud mental y competencias para la vida	Campañas Conexión DHO y Juntos por el Buen Trato	102	Socializar estrategias de desarrollo humano enfocadas en el autocuidado, la salud mental, relaciones interpersonales y valores institucionales.
	Campaña ActivaMente	73	Fortalecimiento de las habilidades cognitivas en el ambiente laboral. Participaron 8 unidades
	Cápsulas de Bienestar	1543	Posicionamiento de las Cápsulas de Bienestar como estrategia masiva comunicativa y de psicoeducación a la comunidad educativa no estudiantil. 12 capsulas creadas.
	Yoga y Mindfulness	65	Brindar herramientas prácticas a través de Mindfulness y Yoga para el manejo del estrés, la ansiedad y depresión en la celebración del día del Profesor y en la Unidad Académico Administrativa de Publicaciones.
	Construyendo liderazgo	16	Brindar un espacio de dialogo, escucha y apoyo a jefes y profesionales con liderazgo en las Unidades Académico Administrativas.
	Encuentros En Familia	61	Brindar un espacio de educación a los hijos de los trabajadores de la comunidad Universitaria.
	Asesorías individuales para funcionarios con altos niveles de estrés	70	Promover la salud mental y el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento personal, familiar y laboral en los funcionarios. Administrativas. Crecimiento de cobertura en comparación con el año anterior.
	Bienestar Integral Espacios para la expresión artística, física y emocional	279	Minimizar los niveles de estrés a través de expresiones artísticas, físicas y emocionales. Se realizaron 12 actividades con diferente contenido en el año. Crecimiento de cobertura en comparación con el año anterior.

PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL 2025			
Acción Dimensión del Bienestar	Descripción	Participantes	Principales resultados
	Mesas de Mediación	30	Atender, favorecer el diálogo y los acuerdos frente a situaciones de conflicto en el entorno laboral. Se atendieron 15 casos aproximadamente, 11 Unidades Académico Administrativas. Crecimiento de cobertura en comparación con el año anterior
2. Autocuidado y promoción de la salud	Programa REA	348	Brindar herramientas prácticas para el manejo del estrés en el ámbito del estrés laboral, personal y familiar. Se realizaron 11 sesiones virtuales. Crecimiento de cobertura en comparación con el año anterior
	DHO en las Sedes Regionales	37	Promover el bienestar integral en los trabajadores en las Sedes Regionales con actividades de capacitación y acciones de bienestar. Dos Sedes regionales.
	Capacitación a unidades priorizadas	242	Atender las solicitudes en capacitaciones de las diferentes Unidades Académico Administrativas. Se realizaron 15 sesiones, se abordaron temas como relaciones sociales, comunicación, resolución de conflictos, liderazgo, higiene del sueño, trabajo en equipo, empatía.
2. Autocuidado y promoción de la salud	Entrenadores deportivos en las modalidades de fútbol femenino, baloncesto, voleibol, fútbol masculino y natación	105	Promover estilos de vida saludables a través de entrenamientos deportivos para los trabajadores de la comunidad no educativa no estudiantil.
	Juegos de la Amistad	79	Encuentros deportivos en diferentes disciplinas: baloncesto femenino y masculino, voleibol mixto, fútbol, microfútbol femenino y rumba terapia.
	Apoyo a equipos deportivos	843	Olimpiadas Cajasan: 52 Juegos Sintraunicol: 100 Juegos ASDEUIS: 600 Juegos ASPU: 21 Juegos ASCUN: 70

PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL 2025			
Acción Dimensión del Bienestar	Descripción	Participantes	Principales resultados
	Club de Lectura	42	Ofrecer espacios de reflexión para promover el pensamiento crítico a través de la lectura.
4. Ciudadanía institucional y ambiental	Día de la Mujer	420	Posicionamiento de los eventos como incentivo y reconocimiento institucional. Se reporta un 90% de satisfacción general.
	Día de la secretaria	111	
	Día del Profesor	590	
	Día del Empleado Administrativo	1349	
	Evento de Fin de Año	1498	
	Video de felicitación por cumpleaños	1543	Funcionarios expresaron su agradecimiento y agrado con el video enviado por su cumpleaños
	Socialización Sustancias Psicoactivas Invisibles	301	Socializar el tema de sustancias psicoactivas invisibles promoviendo la prevención y el bienestar institucional con cobertura de claustros docentes de 42 Unidades Académico Administrativas.
6. Vida Familiar	Día del Niño	405	Propiciar un espacio de celebración, esparcimiento e integración para los hijos de los funcionarios promoviendo la inclusión y la diversidad
	Convenio UIS – ARPRUIS	3364	Ingresos a la sede Catay en 2025 por cuenta del Convenio
8. Fortalecimiento académico y laboral	Programa de Prejubilados	3	Enfoque en la preparación para la jubilación brindando información económica, familiar, personal. Debido a la baja participación y cobertura para el año 2026 se realiza una acción de mejora y ajuste de la estrategia para este grupo poblacional.
	Diplomado En Salud Mental	25	Desarrollar y fortalecer habilidades que contribuyan al abordaje de la salud mental, el bienestar físico de los trabajadores de la universidad. Se desarrollo el primer módulo, para el año 2026 se dará continuidad a los demás módulos.

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	AÑO 2026

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 54 actividades de formación y más de 730 participantes. Se reporta un 96% de eficacia del desarrollo del plan de capacitación del año 2025.

Las actividades ejecutadas fueron:

1. Capacitación Plan Anual de Adquisiciones: 20250122
2. Curso para el Cargo de Jardinero y Albañil: 20250211
3. Capacitación Equidad de género en la UIS: Un compromiso institucional: 20250310
4. Domina Outlook y OWA: Trucos para Optimizar tu Correo: 20250311
5. Jornada de Inducción Institucional: 20250320
6. Capacitación Equidad de género en la UIS: Un compromiso institucional modalidad VIRTUAL: 20250321
7. Jornada de sensibilización "Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar": 20250327
8. Política de gestión del conocimiento y la innovación - novedades administrativas y seguimiento al uso de dotación: 20250331
9. Capacitación: Situaciones administrativas para docentes y funcionarios: 202500403
10. Capacitación "Gestión del Tiempo": 20250408
11. Capacitación Práctica: Simulación y Manejo del Sistema Financiero PUTTY: 20250409
12. Curso de PINTURA: 20250310
13. Proceso de Evaluación y Certificación de las Competencias Laborales (ECCL) en la norma 210601020 "Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa": 20250220
14. Curso POWER BI Sena Sofia Plus: 20250317
15. Capacitación "servidores BIEN": 20250423
16. Capacitación "Tu bienestar empieza por conectar con tus finanzas": 20250502
17. Capacitación "Microsoft Teams al Máximo: Funciones Clave y Nuevas Reuniones": 20250505


18. Capacitación: "Microsoft Forms: Tu herramienta clave para encuestas y cuestionarios dinámicos": 20250519
19. Capacitación: ¡Que no te hackeen! Prevención y respuesta ante ciberamenazas reales: 20250528
20. Capacitación "Tu bienestar empieza por conectar con tus finanzas" modalidad VIRTUAL: 20250529
21. Capacitación "Servicio al Cliente": 20250606
22. Capacitación Fortalecimiento de las competencias y conocimientos relacionados con la implementación de la norma ISO 9001: 2015: 20250512
23. Capacitación "Negociación Sindical": 20250612
24. Capacitación Actualización Sistema General de Pensiones en Colombia: 20250617
25. Capacitación "Lenguajes Claros, Comprensibles e Incluyentes: 20250421
26. Curso "Manejo básico de la herramienta de hojas de cálculo Excel": 20250513
27. Jornada de Inducción a Directivos UIS:20250601
28. "Servicio al Cliente 2.0: Más que servicio, relaciones que marcan" Sesión 1: Mi perfil, mi impacto: 20250804
29. "Servicio al Cliente 2.0: Más que servicio, relaciones que marcan" Sesión 2: Buenas prácticas para demostrar empatía: 20250813
30. Jornada " Humanización aplicada al Sector Salud: 20250514
31. "Servicio al Cliente 2.0: Más que servicio, relaciones que marcan" Sesión 3: Comunicación Persuasiva y Profesional": 20250899
32. Capacitación para optimizar la radicación y gestión de documentos en la Ventanilla Virtual UIS: 20250821
33. Agenda fácil con Microsoft Bookings: 20250829
34. "Servicio al Cliente 2.0: Más que servicio, relaciones que marcan Sesión 4: Inteligencia Emocional Aplicada al Servicio: 20250828
35. Capacitación: "Introducción PTEP e Identificación de Riesgos Fiscales, Corrupción, Fraude, Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo": 20250915
36. Curso Excel Intermedio: 20250724
37. Buenas Prácticas Digitales: Como organizar y conservar los documentos electrónicos institucionales": 20250911
38. Jornada de Transparencia y ética pública: Ética Pública y Conflicto de Interés: 20250919
39. Segunda Jornada de Inducción Institucional: 20250916
40. La Equidad de Género en Nuestra Cultura Institucional:20250929
41. Nuevo Régimen Pensional en Colombia: 20251002
42. Segunda Jornada de Transparencia y Ética Pública: "Ética Pública y Conflicto de Interés - VIRTUAL: 20251009
43. Capacitación "Microsoft Power Automate": 20251014
44. Fortaleciendo la cultura responsable de la información: Acceso responsable a los documentos e información institucional: 20251015
45. Capacitación "Comunicación y conexión emocional": 20251028
46. Capacitación "Domina Sway para crear, personalizar y compartir contenidos visuales": 20251105
47. Jornada de Reinducción Institucional: 20251112
48. Capacitación "Ciberseguridad: Estrategias prácticas contra amenazas digitales": 20251114
49. Curso Excel avanzado: 20251120

- 50. Capacitación "Trabajo en equipo y comunicación asertiva": 20251121
- 51. Curso Jardinería: 20251119
- 52. Ley de Vivienda: El Beneficio que pocos conocen y todas las personas en Colombia pueden aprovechar: 20251126
- 53. Charla "Más que una Ley: La experiencia laboral de Teófilo Rincón en condición de discapacidad": 20251205.
- 54. Capacitación "Gestión Contractual Institucional: Responsabilidades y Gestión Documental": 20251217.

Adicionalmente, en cumplimiento de la Ley 1474 de 2011, el Decreto 1122 de 2024, que establece las Estrategias para la Construcción del Programa de Transparencia y Ética Pública, 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 Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), las cuales se relacionan a continuación:

- Jornada de Inducción Institucional: 39 participantes
- Jornada de Transparencia y ética pública: Ética Pública y Conflicto de Interés: 86 participantes.
- Segunda Jornada de Inducción Institucional: 27 participantes
- Segunda Jornada de Transparencia y Ética Pública: "Ética Pública y Conflicto de Interés- virtual: 139 participantes
- Jornada de Reinducción Institucional: 419 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.	<p>Mantener y fortalecer el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), garantizando la actualización normativa, la evaluación periódica y la implementación de planes de mejora continua.</p> <p>Fomentar de manera continua y progresiva la participación activa de los funcionarios y docentes en las capacitaciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), mediante programas accesibles, incentivos motivacionales y mecanismos de seguimiento que fortalezcan el aprendizaje permanente y consoliden la cultura de autocuidado institucional.</p> <p>Aumentar la implementación efectiva de los controles frente a los peligros y riesgos priorizados en las IPVR actualizadas, garantizando su integración en los procesos operativos, el seguimiento continuo de su eficacia y la participación activa de docentes y funcionarios en la gestión preventiva.</p>

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	AÑO 2026

En cumplimiento del objetivo de aportar al bienestar de los docentes y funcionarios de la universidad mediante el fortalecimiento del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2025 se desarrollaron acciones orientadas a la generación de entornos seguros y saludables, la promoción del autocuidado y la implementación de prácticas de trabajo seguras, manteniendo y consolidando el nivel de cumplimiento de los estándares mínimos del sistema a través de la actualización normativa, la evaluación periódica y la implementación de planes de mejora continua.

Durante la vigencia 2025 se llevó a cabo la evaluación de dichos estándares en el mes de diciembre, alcanzando un porcentaje de cumplimiento sobresaliente alcanzando un 97.5 % de cumplimiento, reflejo del compromiso institucional, con la protección y bienestar de todos los trabajadores en sus diferentes modalidades de contratación.

El plan de trabajo ejecutado entre enero y diciembre logró un 94 % de cumplimiento, incluyendo acciones de gran impacto como la implementación de programas de vigilancia epidemiológica, la entrega oportuna de elementos de protección personal, la práctica de exámenes médicos ocupacionales, el seguimiento a la aplicación de controles priorizados, además del mantenimiento y recarga de extintores, garantizando la continuidad de las medidas preventivas.


En lo relacionado con el nivel de ejecución de acciones preventivas y correctivas producto de investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedad laboral se muestran resultados altamente positivos: a corte de diciembre se alcanzó un 100 % de cumplimiento, con la atención de 105 accidentes de trabajo (incluidos estudiantes en prácticas) y una enfermedad laboral, frente a lo cual se planearon 304 acciones, todas ejecutadas en su totalidad.

De igual manera, a corte de diciembre de 2025 se evidencia la cobertura de las metas programadas, gracias al seguimiento mensual del plan estratégico y operativo, que permitió fortalecer la identificación de peligros, la valoración de riesgos y el establecimiento de controles, además de asegurar la investigación de accidentes, la contratación de ambulancias para eventos masivos y el cubrimiento por horas, así como la actualización de planes de emergencia en las diferentes sedes.

En materia de prevención, se realizaron sesiones lúdicas sobre prevención de caídas y cuidado de manos, capacitaciones en percepción del riesgo, uso adecuado de material cortopunzante y prevención de riesgos biológicos.

También se adelantaron procesos de contratación para garantizar la protección en el campus central y las diferentes sedes del área metropolitana, entre los procesos más destacados se encuentran: la logística de emergencias y la inspección de gabinetes contra incendios, sumando un total de 610 recargas de extintores y la dotación de nuevos equipos en el campus central.

La formación y sensibilización de la comunidad laboral fue otro pilar fundamental, ejecutándose capacitaciones en planes de emergencia, inducciones y programas de vigilancia epidemiológica en áreas como biomecánico, biológico, químico y cuidado de la voz, logrando una participación masiva de 5350 trabajadores entre administrativos y docentes.

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	AÑO 2026

Asimismo, se realizaron simulacros de emergencia en las sedes Bucarica, Parque Tecnológico Guatiguará, Cenivam, Barranca, Socorro, Central y Floridablanca, fortaleciendo así la cultura de prevención y respuesta.

El bienestar de los trabajadores también fue atendido mediante la consejería ergonómica en los puestos de trabajo a 85 funcionarios en 15 UAA, la ejecución de pausas activas físicas y visuales con 620 participaciones, y la realización de valoraciones nutricionales a 53 funcionarios.

En cuanto a la protección personal, se entregaron y repusieron elementos a 433 funcionarios y 478 docentes, mientras que se practicaron y divulgaron 805 exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro.


Los resultados obtenidos durante 2025 reflejan un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo sólido y en constante mejora, demostrando un esfuerzo integral que combina prevención, formación, bienestar y control, y consolidando una cultura organizacional orientada a la protección de la salud y la seguridad de todos los trabajadores.

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 2026 se mantendrá la constante actualización de planes, documentos y demás información en la página web, con el fin de agilizar la navegación de los usuarios y consolidar un acceso a amable a los diferentes servicios que ofrece la División.

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

El “Programa de pre-jubilados” en la vigencia 2025 contó con 3 participantes a quienes se les brindó orientación en el proceso de preparación para la pensión en área de tipo económico y social.

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	AÑO 2026

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 lo concerniente al proyecto “Renovación de los Sistemas de Información”, en la División de Gestión de Talento Humano, durante el 2025 se logró la implementación de la gestión de jubilados y sustitutos, así como su respectiva nómina (mensual, mesadas adicionales y retroactivos), encontrándose en etapa de paralelos finales y capacitación para reemplazar en su totalidad el sistema anterior.


De igual manera, se desarrollaron los módulos para la gestión integral de licencias no remuneradas, permisos y comisiones de servicio para personal de planta general y temporal, procesos que están finalizados y pendientes aprobación del señor Rector para su implementación con la comunidad.

Como parte del fortalecimiento de los servicios al usuario, se habilitó el “Panel del Empleado” para planta general y temporal, y el “Panel del Profesor Cátedra”. Estas herramientas permiten la consulta de información personal, salarial, el acceso a la hoja de vida, la gestión de solicitudes y la descarga de certificaciones (las más solicitadas) y comprobantes de pago.

Finalmente, se definió el modelo de soporte para productividad académica, se implementó la estructura de horarios especiales y se culminó el desarrollo de los liquidadores de planta, los cuales iniciarán la fase de implementación en el presente año.

Por otra parte, se finalizó el módulo de historias laborales, el cual se encuentra en etapa entrega y revisión de aspectos de almacenamiento y asignación de roles, a fin de iniciar el proceso de cargue de información 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.

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	AÑO 2026

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 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 2026.

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.

	PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS DEL DECRETO 612 DE 2018	
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	AÑO 2026

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.

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 2026, 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
I	Enero 31 de 2026	Creación del documento vigencia 2026