

# **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO UTS 2020 -2022**

Gestionar el talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de las UTS, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano coordinado con la tecnología pertinente, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público y sostenibilidad institucional.

# **PROCESO DE APOYO GESTIÓN ADMINISTRATIVA - TALENTO HUMANO**

**SONNIA YANETH GARCÍA BENÍTEZ**

Directora Administrativa de Talento Humano

Bucaramanga, enero de 2022

iLo hacemos posible!

## Contenido

Introducción.....	5
Generalidades.....	6
Marco Legal .....	7
Alcance .....	9
Objetivo General .....	9
Objetivos Específicos.....	9
Previo a la Planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano .....	10
Disposición de información .....	10
Caracterización de los servidores.....	10
Caracterización de los empleos.....	10
Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz de GETH. ....	11
Resultados de la medición de clima organizacional.....	11
Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG y Plan de mejora en la gestión de la dimensión de Talento Humano .....	15
Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG .....	15
Plan Estratégico de Talento Humano.....	16
Plan Institucional de Capacitación “PIC”.....	16
Programa de Bienestar Social e Incentivos .....	17
Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	17
Plan Anual de Vacantes.....	17
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	17
Ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano .....	18
Seguimiento y Evaluación .....	21
Análisis de Resultados.....	21

## Lista de Tablas

Tabla 1 Marco Legal .....	7
Tabla 2 Caracterización de los Empleos .....	10
Tabla 3 Actividades a Desarrollar en Cada uno de los Planes y Programas que Integral el Plan Estratégico de Talento Humano.....	18

### **Lista de Figuras**

Figura 1 Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral .....	12
Figura 2 Variables del Clima Laboral .....	14
Figura 3 Resultado Variable Administración del Talento Humano .....	14

## Introducción

Las Unidades Tecnológicas de Santander (UTS) son una Institución de Educación Superior que en 58 años de existencia han alcanzado reconocimiento en la región por la calidad de sus servicios educativos y por contribuir con la formación del talento humano requerido para el desarrollo tecnológico del país. Fue creada oficialmente el 23 de diciembre de 1963 mediante la ordenanza número 90 e inició labores académicas el año siguiente; su denominación fue Instituto Tecnológico Santandereano y su finalidad se orientó a formar a las personas para el proceso de producción y el manejo de personal demandados por la naciente industria nacional.

Dando cumplimiento al decreto 612 del 2018 y al sistema de planificación Institucional, es así como, en el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Institucional UTS, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar a Función Pública como un Departamento eficiente, técnico e innovador”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2022 en la institución UTS se enfoca en gestionar el Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la Institución, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

El decreto Nacional 2573 de 2014 por el cual se establecen los lineamientos generales de la Estrategia de Gobierno en línea, se reglamenta parcialmente la Ley 1341 de 2009 y se dictan otras disposiciones. Este decreto está orientado en su artículo 1 a definir los lineamientos, instrumentos y plazos de la estrategia de Gobierno en Línea para garantizar el máximo aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, con el fin de contribuir con la construcción de un Estado abierto, más eficiente, más transparente y más participativo y que preste mejores servicios con la colaboración de toda la sociedad; Incorporando Conceptos Como Arquitectura Empresarial Para La Gestión De Tecnologías De La Información.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, lo atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a Función Pública, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos

para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Institución, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

### **Generalidades**

El decreto 612 del 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. El cual contempla la necesidad de la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las Institución es territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que la Institución ejecute y haga seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros. Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y, de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las Institución es desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Institución.

¡Lo hacemos posible!

Finalmente, Función Pública enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

### Marco Legal

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del proceso gestión del talento humano:

**Tabla 1**  
**Marco Legal**

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA</b>
Decreto 612 del 2018	Se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. El cual contempla la necesidad de la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.	Talento Humano
Decreto 1499 de 2017	Se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión.	Talento Humano
Ley 1616 de 2016	Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto Ley 1567	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Talento Humano
LEY 909	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Resolución No.02-029, 14 de enero de 2022	Por medio del cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2022 y el Plan Institucional de Capacitación 2022 de las Unidades Tecnológicas de Santander.	Programa de Bienestar Social e Incentivos 2022 y el Plan Institucional de Capacitación 2022

¡Lo hacemos posible!

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1083	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Talento Humano.
Decreto ley 785	Por el cual se establece el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de Funciones y Requisitos Generales de los Empleos de la Entidades Territoriales que se regulan por las Disposiciones de la Ley 909 de 2004.	Talento Humano.
Decreto 1072 del 26 de mayo del 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Talento Humano.
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.	Talento Humano.
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.	Talento Humano.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Talento Humano.
Acuerdo 6176 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".	Talento Humano.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano.
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo	Talento Humano.

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Además de la normatividad relacionada, se debe tener en cuenta las normas que modifiquen o actualicen en la vigencia, así como los lineamientos internos de la Institución.		

### Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de las Unidades Tecnológicas de Santander, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los planes institucionales y termina con la evaluación de las actividades desarrolladas en el mismo.

### Objetivo General

Gestionar el talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral, que contribuya al desarrollo integral de los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, dentro del marco de los lineamientos de la dimensión de Talento Humano de MIPG.

### Objetivos Específicos

1. Ejecutar los diferentes planes y programa asociados al Plan Estratégico de Talento Humano.
2. Fortalecer las habilidades y competencias de los funcionarios, a través de las actividades definidas en el plan de capacitación, Programa de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Institución por pensión.
4. Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
5. Mantener la planta optima que requiere Función Pública para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

¡Lo hacemos posible!

## Previo a la Planeación de la Gestión Estratégica del Talento Humano

### Disposición de información

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano Función Pública cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de Función Pública, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en el año 2020.

### Caracterización de los servidores

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la Institución, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

### Caracterización de los empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se observa en la siguiente tabla.

**Tabla 2**

#### **Caracterización de los Empleos**

Nivel Jerárquico	Planta de Personal
Directivo	19
Asesor	1
Profesional	51
Técnico	4
Asistencial	22
<b>Total</b>	<b>97</b>

Nivel	Planta Docente
Docente	38
<b>Total</b>	<b>38</b>

## ¡Lo hacemos posible!

Con base en lo anterior y para el control y seguimiento de la información, la Dirección Administrativa de Talento Humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio, de conformidad con el parágrafo 1 y 2 del artículo 42 del Estatuto General de las Unidades Tecnológicas de Santander que establece la estructura organizacional de la Institución.

Con relación al personal docente y administrativo de la Institución el Estatuto General de las Unidades Tecnológicas de Santander (Acuerdo No. 01-008 del 10 de abril del 2019) lo define de la siguiente manera:

El personal Administrativo de la Institución tendrá el carácter de empleado público y para todos los efectos estará sometido al régimen vigente para los mismos, establecido en las normas legales, estatutarias y reglamentarias. Sus empleos se clasificarán como i) Libre Nombramiento y remoción, ii) Planta y iii) carrera, debiendo estos últimos proveerse previo concurso, por nombramiento en periodo de prueba o por ascenso.

Frente al personal Docente de Carrera de la Institución tendrá el carácter de empleado público, pero no es de libre nombramiento y remoción, salvo durante el periodo de prueba; la Institución también podrá contar con docentes de vinculación especial, para todos los efectos, los docentes y su actividad se regirá por el Estatuto Docente que expida el Consejo Directivo de conformidad con lo señalado en la Ley 30 de 1992.

### **Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz de GETH.**

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el Área de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, para el año 2021 se evidencia una calificación de 97.2 sobre un total de 100 puntos, correspondiente a la fase de consolidación.

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

### **Resultados de la medición de clima organizacional**

La intención del estudio de clima laboral surge de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en su comportamiento dentro de una organización, con todas las implicaciones que ello conlleva.

## ¡Lo hacemos posible!

Estos factores están en capacidad de afectar positiva o negativamente tanto la salud como la productividad y la calidad en una organización. Por otro lado, el clima laboral se ve influido por una multitud de variables o factores que interaccionan entre sí de diversa manera según las circunstancias y las personas (estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos, ambiente laboral en general, etc.); la apreciación que los trabajadores hacen de esos diversos factores está, a su vez, influida por cuestiones individuales y extra laborales como los aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, de educación y económicos que rodean la vida de cada individuo, pudiendo afectar su consideración del clima laboral de la empresa.

Esos diversos aspectos, que se entrelazan en la vida de una persona, pueden hacerle ver la misma situación en positivo o en negativo, que viene siendo la percepción, abordada anteriormente. La medición de clima laboral va a reflejar lo que hay en la mente y en los sentimientos de los empleados que participen, para así identificar, categorizar y analizar estas percepciones que tienen de sus características propias como empresa.

En este marco, en la entidad UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER - U.T.S pasa a ser un pilar fundamental en el logro de los objetivos propuestos.

Así, una estrategia clave en esta área es el establecimiento de relaciones laborales armoniosas y permanentes, y un mecanismo de retroalimentación eficaz que permita direccionar, ponderar y coordinar acciones en este sentido.

Dentro de su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se adelanta el Programa de prevención de los factores de riesgos psicosociales mediante la identificación, evaluación, control, seguimiento y/o monitoreo de los factores de riesgo para prevenir y/o controlar la aparición de los efectos en la salud o posibles enfermedades laborales en los colaboradores, en sus áreas de trabajo y proyectos desarrollados.

### Figura 1 **Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral**

Tabla 17. Baremos para las dimensiones y la puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, para trabajadores de cargos de jefatura y profesionales o técnicos.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 0,9	1,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

## ¡Lo hacemos posible!

La presente evaluación de Clima Organizacional conto con la participación de una muestra aleatoria de setenta y siete (77) trabajadores(as) de la institución UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER – UTS, este procedimiento dio inicio el cuatro (4) de marzo hasta el diecinueve (19) de marzo del 2021 en la ciudad de Bucaramanga.

La prevención de riesgos psicosociales es una oportunidad de mejora, y tan sólo es la punta del iceberg de un objetivo más valioso y ambicioso como lo es la promoción del bienestar y la calidad de vida de los colaboradores al interior de una organización.

Bajo este principio el Ministerio de Protección Social en Colombia expidió la Resolución 2646 del 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Por tal razón la primera acción en la búsqueda de gestionar e intervenir los factores de riesgo psicosocial es la evaluación de los factores psicosociales seguido de la retroalimentación de los resultados y hallazgos al equipo de trabajo teniendo presente la priorización de intervención por parte de las empresas, siempre bajo una mirada integral que permita alinear las intervenciones a las políticas organizacionales y a la planeación estratégica de la misma con el fin de que las acciones cuenten con apalancamiento desde la estructura orgánica y con ello se garantice o se favorezca su consolidación e igualmente su mantenimiento en el tiempo.

Las relaciones sociales en la institución están relativamente bien, donde posiblemente existan lazos de amistad interpersonales fuertes y los trabajadores perciben apoyo de sus compañeros de trabajo, sin embargo, es importante resaltar que, en ambos grupos ocupacionales del estudio realizado, la dimensión característica de liderazgo está en riesgo medio lo que puede estar indicando que los subordinados no perciban de adecuada manera el liderazgo de sus jefes.

Existe carencia por parte de los trabajadores en cuanto al rol que desempeña en la organización, por tanto, es importante establecer medidas de intervención enfocadas a disminuir dicho riesgo.

En lo que refiere a las exigencias que el trabajo impone a los trabajadores a nivel cuantitativo, cognitivo y emocional, no es generador de respuestas de estrés.

Existe un clima laboral alto en la institución y que los trabajadores se sienten a gusto con la mayoría de aspectos intralaborales y los mimos son el eje del bienestar laboral.

¡Lo hacemos posible!

El instrumento para medir el Clima Laboral consta de 7 variables, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro:

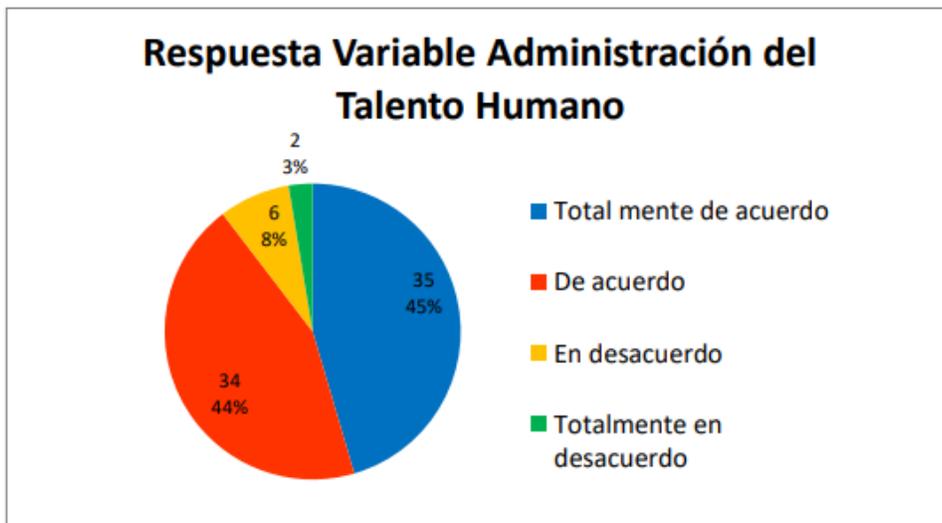
**Figura 2**  
**Variables del Clima Laboral**

VARIABLES	ITEMS	TOTAL
1. Orientación Organizacional	1 a 9	9
2. Administración del Talento Humano	10 a 15	6
3. Estilo de Dirección	16 a 25	10
4. Comunicación e Integración	26 a 31	6
5. Trabajo en Grupo	32 a 36	5
6. Capacidad profesional	37 a 44	8
7. Medio Ambiente Físico	45 a 51	7
<b>TOTAL</b>		<b>51</b>

La variable 2 de Administración del Talento Humano, se encuentra definida como el nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional. A continuación, se referencia la gráfica con la información de los resultados obtenidos en la variable de Administración de Talento Humano.

Para el caso de la variable Administración del Talento Humano, se puede observar que está enmarcada en la satisfacción con los procesos relacionados con la gestión del talento humano, teniendo calificaciones de 45% (35 personas) en Total mente de acuerdo y 44% (34 personas) De acuerdo. Al revisar el detalle, se observa que el ítem mejor calificado corresponde a la satisfacción con la asignación laboral que realiza la institución.

**Figura 3**  
**Resultado Variable Administración del Talento Humano**



## ¡Lo hacemos posible!

A continuación, se relacionan las conclusiones obtenidas en la medición del clima organizacional en la institución:

1. Las variables evaluadas permiten observar que, en términos generales, el clima laboral de las Unidades Tecnológicas de Santander es favorable, de acuerdo a la puntuación obtenida calificaciones superiores al 50% en las alternativas “A” (acuerdo) y “T.A.” (total acuerdo) para todas las variables evaluadas. Siendo siempre muy superiores a las obtenidas para las alternativas “D” (desacuerdo) o “T.D.” (Total desacuerdo).
2. Las calificaciones negativas (En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo) nunca superaron el 11% de la población encuestada. Siendo esto un valor bajo para las calificaciones no deseadas.
3. Esta medición nos muestra la carencia de factores críticos que pudieran afectar el Clima Organizacional en las Unidades Tecnológicas de Santander toda vez que se obtuvieron puntuaciones uniformes frente a diferentes aspectos de satisfacción evaluados.
4. Se reconoce el trabajo realizado de manera transversal por la entidad por velar y garantizar un Clima Laboral adecuado el cual es percibido de manera favorable por los trabajadores.

### **Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG y Plan de mejora en la gestión de la dimensión de Talento Humano**

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

### **Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG**

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Institución, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Al final del primer semestre, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado.

## ¡Lo hacemos posible!

Por consiguiente, las acciones efectivas se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

En el año 2020 se obtuvieron resultados muy positivos en el índice de gestión y desempeño en la dimensión D1 de Talento Humano con un puntaje consultado de 97.1, en cuanto al índice de las políticas de Gestión y Desempeño la POL01 Gestión Estratégica de Talento Humano obtuvo un índice de 97.2, con un índice de resultado general del FURAG del 2020 de 89.2, lo cual obedece al cumplimiento de las acciones propuestas en los planes de mejoramiento de acuerdo a las recomendaciones del FURAG.

### **Plan Estratégico de Talento Humano**

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de las Unidades Tecnológicas de Santander, alineado con la dirección estratégica de la institución.

Para la vigencia 2022, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano, como se relacionan a continuación:

#### **Plan Institucional de Capacitación “PIC”**

Tiene por objetivo, fortalecer las competencias de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, a través de capacitaciones, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, contribuyendo al mejoramiento Institucional.

Así mismo, su propósito consiste en la mejora constante del desempeño laboral de los funcionarios públicos, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020-2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la Institución prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza de la comunidad Uteísta.

¡Lo hacemos posible!

### **Programa de Bienestar Social e Incentivos**

El presente programa tiene como finalidad generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, propiciando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, facilitando un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación, logro de valores Institucionales a través de actividades que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios.

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

El Plan de Previsión del Recurso Humano, tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica que permita establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal.

### **Plan Anual de Vacantes**

El presente Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, identificar las necesidades de la planta de personal requerido por las Unidades Tecnológicas de Santander, a través del análisis de su planta de personal vigente, con el fin de diseñar estrategias para la provisión del talento humano de la Institución.

Este Plan, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y para la siguiente vigencia, en las Unidades Tecnológicas de Santander, en cuanto a:

1. Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
2. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
3. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
4. Este alcance está alineado al alcance del Plan Estratégico de Talento Humano 2022.

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

Gestionar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores y de la ejecución de actividades contratistas en las UTS, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano coordinado con la tecnología pertinente, contribuyendo a la sostenibilidad institucional.

¡Lo hacemos posible!

Su alcance inicia con la detección de necesidades a partir de la aplicación del marco normativo y la articulación con, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, El Sistema Integrado de Gestión, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales, el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI 2022, el Sistema de Control Interno por consiguiente, aplica a servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas de todos los centros de trabajo, de acuerdo con la normatividad establecida.

### Ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano en las UTS, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo en revisión.

Así mismo, la gestión del talento humano de las Unidades Tecnológicas, a través de la implementación y articulación de las actividades contempladas en los planes de Talento Humano, que se desarrollaran durante la vigencia, busca fortalecer las rutas de creación de valor.

A continuación, se relacionan las actividades contempladas en cada uno de los planes que integran el presente Plan Estratégico de Talento Humano.

**Tabla 3**  
**Actividades a Desarrollar en Cada uno de los Planes y Programas que Integral el Plan Estratégico de Talento Humano**

ACTIVIDADES	PROCESO
<b>Actividades de Bienestar Social</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día de la Mujer</li> <li>• Día de la secretaria</li> <li>• Día de la Madre</li> <li>• Día del Docente</li> <li>• Día del Padre</li> <li>• Día del Servidor Público - Jornada Deportiva - Espacio de Meditación (Yoga)</li> </ul>	<b>Programa de Bienestar Social e Incentivos</b>

ACTIVIDADES	PROCESO
<p>Lo hacemos posible.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividad artística y Cultural e Integración Familiar</li> <li>• Jornada Salud Ocupacional</li> <li>• Día del Abuelo (a)</li> <li>• Actividad Artística y Cultural e Integración Familiar</li> <li>• Programa Pre pensionados</li> <li>• Actividad Integración Familiar</li> <li>• Actividad Decembrina Hijos de funcionarios</li> <li>• Actividad decembrina funcionarios</li> <li>• Novenas Navideñas por Dependencias</li> </ul>	
<p style="text-align: center;"><b>Programa de Incentivos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Día compensatorio por Cumpleaños</li> <li>• Apoyo para Educación Formal a Núcleo Familiar</li> <li>• Apoyo para Educación Superior en entidades Diferentes a las UTS</li> <li>• Programa preventivo y Correctivo de la Buena Salud Oral y Visual</li> <li>• Auxilio Funerario</li> <li>• Elección de los Mejores funcionarios por niveles jerárquicos (Profesional, Técnico, Asistencial)</li> <li>• Elección del Mejor Grupo de Trabajo</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión del valor de lo público - transparencia e integridad - conflicto de intereses - declaración proactiva de bienes y rentas - mecanismos de participación ciudadana y control social - gobernanza, construcción de paz y rendición de cuentas</li> <li>• Inducción y reinducción</li> <li>• Servicio y atención al ciudadano y comunicación asertiva</li> <li>• Trabajo en equipo y manejo de estrés</li> <li>• Apropiación y uso de la tecnología - Excel</li> <li>• Liderazgo transformador e inteligencia emocional</li> <li>• Orientación al resultado, competitividad e innovación</li> <li>• Auditorías internas</li> <li>• "Resolución 02-500 de mayo de 2019 sobre acoso laboral, sexual, ciberacoso, abuso del poder - inclusión, igualdad y respeto - divulgación y capacitación en relación con el trabajo decente. Capsulas o píldoras de capacitación promover el trabajo decente en la institución"</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Plan Institucional de Capacitación PIC</b></p>
<p><b>Metodología de Provisión a Corto Plazo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección</li> <li>• Movilidad</li> <li>• Permanencia:             <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Mérito</li> <li><input type="checkbox"/> Cumplimiento</li> <li><input type="checkbox"/> Evaluación</li> <li><input type="checkbox"/> Promoción de lo público</li> </ul> </li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Plan Anual de Vacantes</b></p>

ACTIVIDADES	PROCESO
<p>• Retiro</p> <p><b>Metodología de Provisión a Mediano Plazo</b> Cuando existan listas de legibles.</p>	
<p>El estudio de la planta de personal vigente de las Unidades Tecnológicas de Santander, permite obtener un diagnóstico, con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal, y así contar con las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), garantizando el principio de mérito para la provisión de las vacantes de carrera y demás situaciones administrativas que se deriven en el ejercicio de la función pública.</p> <p>Para ello la Dirección Administrativa de Talento Humano, analizará a partir de la previsión de empleos, las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre - pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, u otras situaciones administrativas que impliquen la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación del servicio.</p>	<p><b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b></p>
<p>Son acciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidas a las personas. Incluyen actividades de prevención, promoción y la vigilancia para el mantenimiento de la salud del trabajador, procurando que las condiciones de trabajo no conduzcan al deterioro de su estado físico y mental. Para dar cumplimiento a los objetivos definidos las Unidades Tecnológicas de Santander desarrollará las siguientes estrategias y actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluaciones médicas ocupacionales.</li> <li>• Actividades específicas de promoción y prevención</li> <li>• Sistemas de Vigilancia Epidemiológica.</li> <li>• Estadísticas en Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>	<p><b>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</b></p>
<p>Nota: Cada uno de los planes y programas mencionados anteriormente, podrán ser consultados en la página web de la Institución.</p>	

iLo hacemos posible!

### **Seguimiento y Evaluación**

Los mecanismos utilizados para el seguimiento y evaluación al Plan Estratégico de Talento Humano, son los siguientes:

1. El seguimiento a los Planes Institucionales a cargo de Talento Humano, se realiza por lo menos dos (2) veces al año por parte de la Oficina de Planeación a los responsables de ejecución, por medio del formato F-SC-12 Seguimiento Planes Institucionales. Estos planes institucionales están integrados al plan de acción de la vigencia 2022, el cual se realiza su seguimiento mensual.

El Líder encargado del cumplimiento de los planes institucionales y estratégicos integrados al plan de acción anual, diligencian y firman el formato de Seguimiento planes institucionales (F-SC-12) junto con sus respectivas evidencias según el período que corresponda.

Para los Planes descritos en el Decreto 612 de 2018, la solicitud de información se hace vía correo electrónico a los responsables de ejecución; por último, la Oficina de Planeación organiza y consolida los avances de los Planes del Decreto 612 de 2018 para su respectiva presentación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

2. Cumplimiento de los indicadores de gestión relacionados con el Plan Institucional de Capacitación, Programa de Bienestar Social e Incentivos y el Plan Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; donde se verifica el cumplimiento de las actividades programadas en cada uno de los planes y programas mencionados anteriormente. Este seguimiento y evaluación se realiza cuatrimestral por el Sistema Integrado de Gestión (SIG).
3. Cumplimiento a las actividades definidas en el Plan de Mejoramiento (F-EV-04 Plan de Mejoramiento) con base en las recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con ocasión de los resultados del FURAG. Este seguimiento se realiza con base en las fechas límites de cumplimiento para la actividad programada.

### **Análisis de Resultados**

Para los indicadores de gestión relacionados con el Plan Institucional de Capacitación, Programa de Bienestar Social e Incentivos y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, será el cumplimiento porcentual de cada uno de las actividades definidas con ocasión a la frecuencia de cumplimiento.

Así mismo, los resultados en la ejecución de la dimensión de Talento Humano y la política POL01 Gestión Estratégica de Talento Humano, se evidencian en el informe anual de avances en implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG emitido por la oficina de Planeación, con base en el cumplimiento de los planes de mejoramiento.