

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE  
TALENTO HUMANO  
2023

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

**SONNIA YANETH GARCÍA BENÍTEZ**

Directora Administrativa de Talento Humano

Bucaramanga, enero de 2023

## CONTENIDO

|   |    |
|---|----|
| INTRODUCCIÓN .....  | 5  |
| GENERALIDADES.....  | 7  |
| 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.....   | 12 |
| RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL .....   | 13 |
| MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG Y PLAN DE MEJORA EN LA GESTIÓN DE LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO ..... | 16 |
| MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG..  | 16 |
| PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....  | 17 |
| PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN “PIC”.....   | 17 |
| PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....  | 17 |
| PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS .....   | 18 |
| PLAN ANUAL DE VACANTES .....  | 18 |
| PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....  | 18 |
| EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....  | 18 |
| SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....   | 22 |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS.....   | 23 |

## LISTA DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 Marco Legal .....   | 7  |
| Tabla 2 Caracterización de los Empleos .....  | 11 |
| Tabla 3 Actividades a Desarrollar en Cada uno de los Planes y Programas que Integral el Plan Estratégico de Talento Humano..... | 19 |

## LISTA DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral .....          | 14 |
| Figura 2 Variables del Clima Laboral .....                          | 15 |
| Figura 3 Resultado Variable Administración del Talento Humano ..... | 15 |

## INTRODUCCIÓN

Las Unidades Tecnológicas de Santander (UTS) son una Institución de Educación Superior que en 59 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 2023 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.

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,

iLo hacemos posible!

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.

Así mismo, el 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.

## 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**

| NORMATIVIDAD         | DESCRIPCIÓN   | PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA |
|----------------------|---|----------------------------------|
| 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 | Talento Humano                   |

iLo hacemos posible!

| NORMATIVIDAD   | DESCRIPCIÓN   | PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA |
|--|---|----------------------------------|
|  | Acción.   |                                  |
| Decreto 1499 de 2017   | Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. En su capítulo 3 Modelo Integrado de Planeación y Gestión. | 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 de 2004  | 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.02-034, del 20 de enero del 2023                               | Por medio del cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2023 y el Plan Institucional de Capacitación 2023 de las Unidades Tecnológicas de Santander.  | Talento Humano                   |
| Decreto 1083 de 2015 – última fecha de actualización: 03 de agosto del 2022. | 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 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   | Talento Humano.                  |

| NORMATIVIDAD  | DESCRIPCIÓN   | PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA |
|---|---|----------------------------------|
|   | jerárquicos.  |                                  |
| 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.                  |
| 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, de acuerdo con los objetivos institucionales, 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.

iLo hacemos posible!

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 óptima que requiere Función Pública para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

## **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 2022.

### **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 a corte del 31 de diciembre del 2022.

iLo hacemos posible!

**Tabla 2**

**Caracterización de los Empleos**

| <b>Nivel Jerárquico</b> | <b>Planta de Personal</b> |
|-------------------------|---------------------------|
| Directivo               | 19                        |
| Asesor                  | 1                         |
| Profesional             | 53                        |
| Técnico                 | 4                         |
| Asistencial             | 19                        |
| <b>Total</b>            | <b>96</b>                 |

| <b>Nivel</b>   | <b>Planta Docente</b> |
|--|-----------------------|
| Docente  | 38                    |
| <b>Total</b>   | <b>38</b>             |
| <b>Total, personal de Planta de Carrera Administrativa y Docente de carrera.</b> |                       |
|  | <b>134</b>            |

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 registrará por el Estatuto Docente que expida el Consejo Directivo de conformidad con lo señalado en la Ley 30 de 1992.

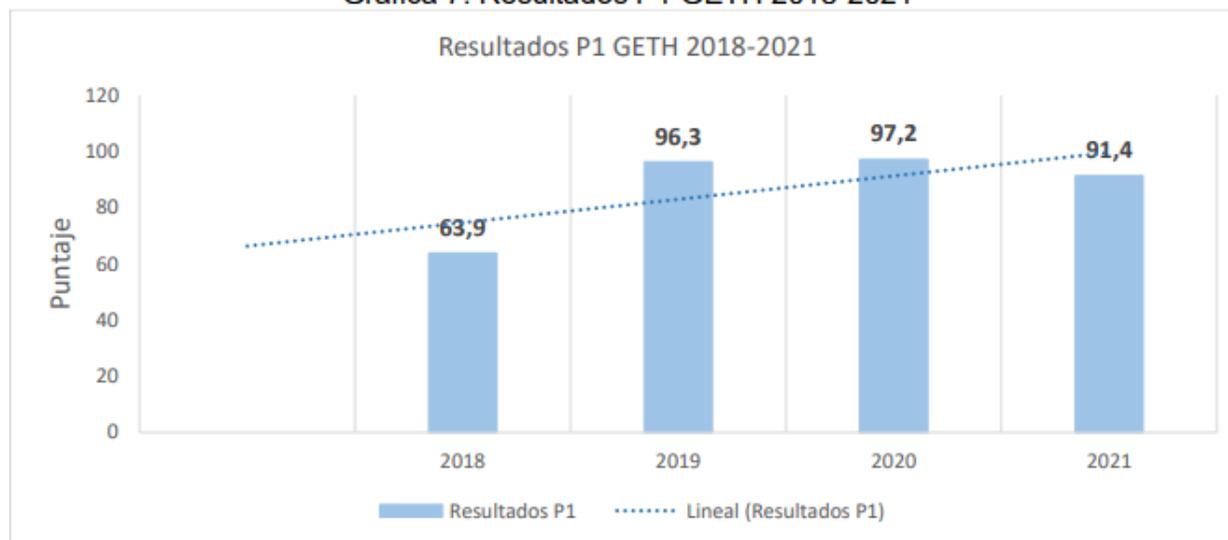
## DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.

El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Los resultados de esta política, indican un puntaje de 63,9 en el 2018, 96,3 en 2019, 97,2 en 2020 y 91,4 en 2021. En este sentido, el desempeño de la Política aumentó considerablemente en 32,4, del 2018 al 2019, y aumentó en 0,9 punto de 2019 al 2020, no obstante, disminuyó 5,8 puntos del 2020 al 2021. Lo anterior, refleja un nivel de mejoramiento del 2018 al 2020, sin embargo, del 2020 al 2021 desmejoró.

Gráfica 7. Resultados P1 GETH 2018-2021



Fuente: Informe de resultados reporte FURAG – Medición Desempeño Institucional Vigencia 2021

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

iLo hacemos posible!

## **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.

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.

iLo hacemos posible!

## 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      |

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 TECNOLOGICAS 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.

iLo hacemos posible!

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.

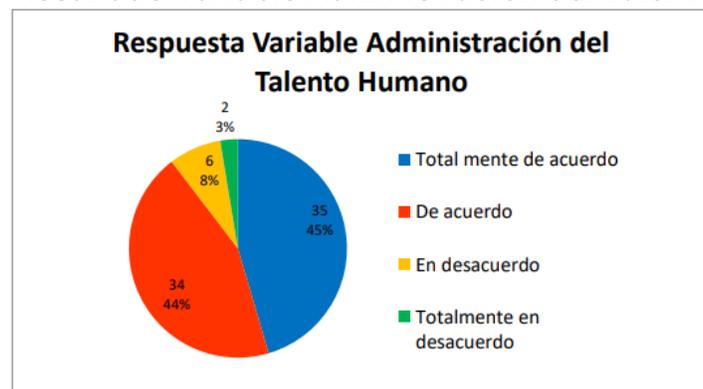
El instrumento para medir el Clima Laboral consta de 7 variables, cada una de ellas con su correspondiente número de ítems, como se especifica en el siguiente cuadro:

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

| <b>VARIABLES</b>                     | <b>ITEMS</b> | <b>TOTAL</b> |
|--------------------------------------|--------------|--------------|
| 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.

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



iLo hacemos posible!

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.

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

iLo hacemos posible!

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.

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 2021 se obtuvieron resultados en el índice de gestión y desempeño en la dimensión 1 de Talento Humano con un puntaje de 93.1, en cuanto al índice de las políticas de Gestión y Desempeño la POL01 Gestión Estratégica de Talento Humano obtuvo un índice de 91.4, con un índice de resultado general del FURAG del 2021 de 89.1 sobre 100, puntaje socializado el 13 de mayo de 202; los anteriores resultados obedecen 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 2023, 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 alcance inicia desde la detección de necesidades de aprendizaje mediante la aplicación de la encuesta diagnóstico y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus funcionarios, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión; TODO ENCAMINADO AL LEMA “LO HACEMOS POSIBLE”

### **PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, mediante espacios

iLo hacemos posible!

de aprendizaje, esparcimiento e integración familiar y laboral, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores en su entorno profesional, social y familiar, 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 y definir la forma de provisión de los empleos vacantes; con la finalidad, que las diferentes dependencias de la Institución cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de las funciones.

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:

- ✓ Identificar las necesidades del personal de planta de las Unidades Tecnológicas de Santander.
- ✓ Definir la forma de provisión de los empleos vacantes en las Unidades Tecnológicas de Santander.
- ✓ Realizar los procesos pertinentes, para llevar a cabo la provisión definitiva de los cargos en vacancia definitiva de las Unidades Tecnológicas de Santander.

## **PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene por objetivo 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.

## **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

iLo hacemos posible!

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 y políticas institucionales.

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.</li> <li>• Actividad artística y Cultural e Integración Familiar</li> <li>• Programa de Prepensionados</li> <li>• Jornada Salud Ocupacional</li> <li>• Dia del Abuelo (a)</li> <li>• Integración Familiar</li> <li>• Programa Pre pensionados</li> <li>• Actividad Decembrina Hijos de funcionarios</li> <li>• Actividad decembrina funcionarios</li> <li>• Novenas Navideñas por Dependencias</li> </ul> |   |
| <b>Programa de Incentivos</b>  |   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dia 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> </ul>  | <p><b>Programa de Bienestar Social e Incentivos</b></p> |

| ACTIVIDADES   | PROCESO  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivo para el mejoramiento de calidad de vida de los funcionarios.</li> <li>• Elección de los Mejores funcionarios por niveles jerárquicos (Profesional, Técnico, Asistencial)</li> <li>• Elección del Mejor Grupo de Trabajo</li> </ul>   |  |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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>2. Inducción y reinducción</li> <li>3. Excel avanzado</li> <li>4. Power BI</li> <li>5. Lengua de señas</li> <li>6. Atención al ciudadano y orientación al servicio</li> <li>7. Formulación de proyectos de inversión</li> <li>8. Desing thinking</li> <li>9. Agilismo</li> <li>10. Política de equidad de género, inclusión, diversidad y acoso laboral - resolución 02-500 de mayo de 2019 - exaltación día de la interculturalidad.</li> <li>11. Convivencia laboral, negociación colectiva y resolución de conflictos</li> </ol> | <p><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> <li>• Retiro</li> </ul> <p><b>Metodología de Provisión a Mediano Plazo</b><br/>Cuando existan listas de legibles.</p>   | <p><b>Plan Anual de Vacantes</b></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</p>  | <p><b>Plan de Previsión de Recursos Humanos</b></p>  |

| ACTIVIDADES  | PROCESO   |
|--|---|
| <p>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>  |   |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisión y socialización del SG-SST</li> <li>2. Revisión y divulgación de la política de SST de las UTS</li> <li>3. Revisión y divulgación de la política de alcohol y sustancias psicoactivas de las UTS, según normatividad legal vigente.</li> <li>4. Identificación de los recursos económicos asignados para la implementación del SG - SST.</li> <li>5. Inducción, reinducción y capacitación del SG - SST al personal de las UTS.</li> <li>6. Parametrización de la documentación correspondiente al SG -SST utilizando los lineamientos establecidos por el SIGUTS.</li> <li>7. Actualización seguimiento al cumplimiento de la matriz de requisitos legales.</li> <li>8. Revisión y divulgación del Reglamento de Higiene y Seguridad.</li> <li>9. Acompañamiento del COPASST</li> <li>10. Actualización de la Matriz de Peligros y Riesgos de las UTS</li> <li>11. Actualizar el perfil sociodemográfico de la población trabajadora de las UTS con base en la normatividad legal vigente.</li> <li>12. Realización de la estadística de ausentismo laboral por incapacidad de origen laboral 2023</li> <li>13. Coordinar la realización de exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores de las UTS</li> <li>14. Diagnóstico de la condición de salud de la población trabajadora de las UTS.</li> <li>15. Notificación de los AT a la ARL.</li> <li>16. Investigación de accidentes de trabajo.</li> <li>17. Realización de la estadística de accidentes y de incidentes de trabajo.</li> <li>18. Realización de mediciones ambientales.</li> <li>19. Aplicación del Procedimiento de Inspecciones.</li> </ol> | <p><b>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</b></p> |

| ACTIVIDADES  | PROCESO |
|--|---------|
| 20. Entrega e instalación de recursos para emergencias.<br>21. Implementación del Plan de Emergencia Institucional PEI.<br>22. Implementar el SVE para la gestión integral de factores de riesgo psicosociales.<br>23. Implementar el SVE para la prevención de los Desórdenes Músculo-esqueléticos.<br>24. Coordinación de la reubicación de los trabajadores con incapacidad temporal, permanente parcial o por solicitud del médico laboral de la EPS o ARL.<br>25. Seguimiento y evaluación de la Gestión en SST.<br>26. Establecimiento de Plan de Mejora del SGSST |         |
| Nota: Cada uno de los planes y programas mencionados anteriormente, podrán ser consultados en la página web de la Institución.   |         |

## 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 dos (02) veces al año por parte de la Oficina de Planeación a los responsables de su ejecución, por medio del formato F-PL-31 Seguimiento Planes Institucionales. Estos planes institucionales están integrados al plan de acción anual de la vigencia 2023, el cual se realiza su seguimiento cuatrimestral.

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-PL-31) 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 la Oficina de Planeación - Sistema Integrado de Gestión (SIG).
3. Cumplimiento a las actividades definidas en el Plan de Mejoramiento (F-CIG-04 Plan de Mejoramiento) con base en las recomendaciones emitidas por el Departamento

iLo hacemos posible!

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.