

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025

UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO
2025

PROCESO DE APOYO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA - TALENTO HUMANO

Bucaramanga, enero de 2025

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
1. GENERALIDADES	6
2. MARCO LEGAL	6
3. ALCANCE	8
4. OBJETIVO GENERAL.....	8
4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO... 9	9
5.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN	9
5.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES	9
5.3 CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	9
6. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.	10
6.1 MEDICIÓN RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	11
6.2 MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG Y PLAN DE MEJORA EN LA GESTIÓN DE LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO	12
6.3 LECCIONES APRENDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS – INTEGRIDAD	12
6.4 MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL	18
7. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	19
7.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN “PIC”	19
7.2 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	19
7.3 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	19
7.4 PLAN ANUAL DE VACANTES.....	20
7.5 PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	20
8. EJECUCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	20
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	23
10. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	24

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Marco Legal	6
Tabla 2. Caracterización de los Empleos.....	10
Tabla 3. Medición de Rutas de Valor.....	11
Tabla 4. Actividades a Desarrollar en Cada uno de los Planes y Programas que Integral el Plan Estratégico de Talento Humano.....	21

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Resultados de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.....	12
Figura 2. Información Código de Integridad	13

INTRODUCCIÓN

Las Unidades Tecnológicas de Santander (UTS) es una Institución de Educación Superior que en 61 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 2024 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.

iLo hacemos posible!

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.

1. 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.

2. 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	Por el cual se fijan directrices para la	

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
2018	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	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.02-051 del 22 de enero del 2024	Por medio del cual se adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2024 y el Plan Institucional de Capacitación 2024 de las Unidades Tecnológicas de Santander.	Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	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 las 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	Talento Humano.

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
	competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles 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.		

3. 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.

4. 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.

4.1 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 la Institución para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

5.1 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 2024.

5.2 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, así como la caracterización de los servidores de acuerdo con la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP II son el principal insumo para la administración del Talento Humano.

5.3 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 2024.

Tabla 2. Caracterización de los Empleos

NIVELES	PLANTA GLOBAL
Directivo	20
Asesor	1
Profesional	56
Técnico	4
Asistencial	17
Docente Carrera	40
TOTAL	138

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.

6. 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

iLo hacemos posible!

lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano, se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación del 82.3 %.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano en las UTS y poder identificar oportunidades de mejora para registrar en las actividades a desarrollar dentro de los Planes que conforman este Plan Estratégico.

6.1 MEDICIÓN RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Tabla 3. Medición de Rutas de Valor

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	74
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	82
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	80
		- Ruta para generar innovación con pasión	100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	80	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	76
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	75
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	84
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	78	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	75
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	80
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	83	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	77
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89

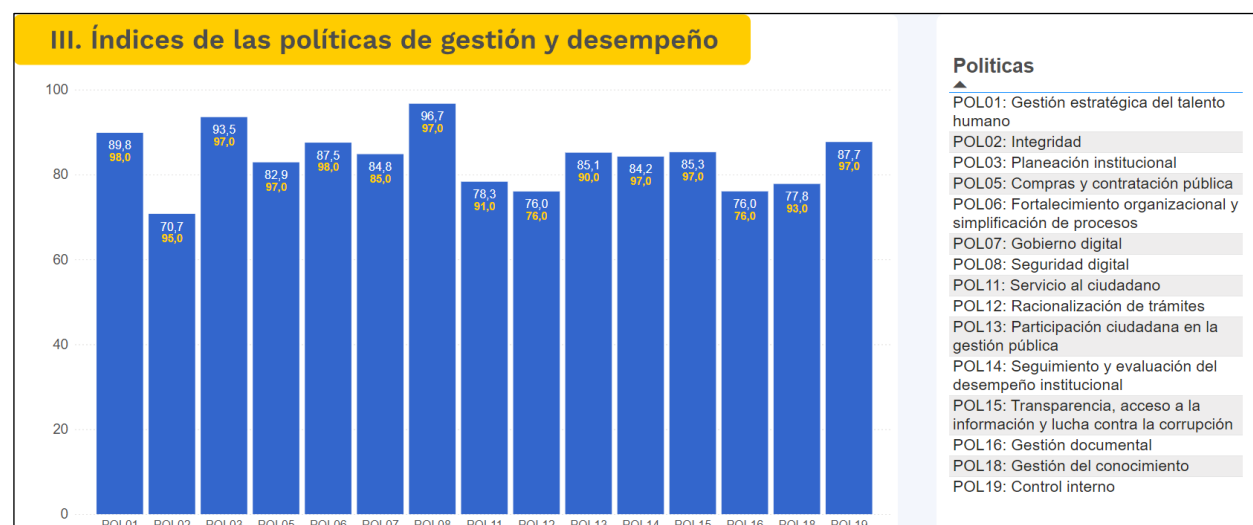
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	90	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	90
Conociendo el talento			

6.2 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.

Los resultados de esta política, indican un puntaje de 63,9 en el 2018, 96,3 en 2019, 97,2 en 2020, 91,4 en 2021, 93.5 en 2022 y 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 y del 2021 al 2022 aumento en un 2.1%. Aunque para el 2023 presentó una disminución del 3.7%, para la Institución es una oportunidad de mejora que generó la construcción de un Plan de Mejoramiento que permita mejorar la medición del desempeño institucional con la Política Gestión Estratégica del Talento Humano.

Figura 1. Resultados de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano



Fuente. Departamento Administrativo de la Función Pública – Vigencia 2024

6.3 LECCIONES APRENDIDAS Y BUENAS PRÁCTICAS – INTEGRIDAD

En materia de Integridad, la Institución se encuentra firmemente comprometida con la divulgación y promoción del Código de Integridad, considerando que es una herramienta fundamental para garantizar la transparencia, ética y responsabilidad en sus acciones. A través de la difusión de este código, se busca fortalecer los valores de honestidad, respeto y justicia, contribuyendo así al bienestar de la ciudadanía. De esta manera, se fomenta una cultura de confianza y equidad que beneficia a la comunidad, promoviendo una gestión pública que actúa con integridad y en el mejor interés de todos los ciudadanos.

Se llevaron a cabo dos encuentros importantes con el objetivo de fortalecer el compromiso institucional y promover el intercambio de conocimientos del Código de Integridad. El primero de ellos se realizó en el marco del Día del Servidor Público, destacando la importancia de la ética, el servicio y la dedicación en el ejercicio de las funciones públicas. El segundo encuentro tuvo lugar durante la Semana de los Sistemas Integrados, donde se abordaron temas clave sobre su aplicación en la optimización de procesos. Ambos eventos contribuyeron al fortalecimiento de los valores y al desarrollo profesional de los participantes.

La información divulgada y socializada en las actividades permitió, a través de la encuesta para la evaluación, seguimiento y mejora del Código de Integridad, identificar y consolidar lecciones aprendidas, así como buenas prácticas en materia de integridad, las cuales son aplicables tanto a los servidores públicos como a la comunidad Uteísta

Figura 2. Información Código de Integridad

TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERESES

REAL: Cuando el servidor ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular.

POTENCIAL: Cuando el servidor tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. La situación puede presentarse en el futuro.

APARENTE: Cuando el servidor público no tiene un interés privado, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la Institución.

CANALES PARA LA DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

1. Diligenciar la Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflictos de Interés en el aplicativo de Función Pública.
2. La Institución consolida los reportes del aplicativo de la Función Pública en la herramienta ofimática e informa al superior el posible caso de conflicto de interés.
3. La institución diseñó dos herramientas para la declaración de Conflicto de Interés

codigointegridad@correo.uts.edu.co

Formato F-GA-59
Declaración de Conflicto de Intereses.

INGRESE A LA ENCUESTA PARA LA EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO

Dirección Administrativa de Talento Humano
Unidades Tecnológicas de Santander UTS
talentohumano@correo.uts.edu.co
Calle Los Estudiantes No 9-82 Séptimo (7)
Piso Edificio A
Tel. 6917700 Ext 2412

uts | Unidades
Tecnológicas
de Santander
iLo hacemos posible!

NORMATIVA


El código de integridad propuesto por el departamento administrativo de la función pública se encuentra normatizado a través de la Ley 2016 de 2020 la cual, en su artículo 1, establece como objeto: "...La adopción e implementación del código de integridad del servicio público colombiano expedido por el departamento administrativo de la función pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las ramas del poder público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo". (Diario Oficial, 2020).

www.uts.edu.co/sitio/codigo-de-integridad-uts



VALORES

- 1 HONESTIDAD**
Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- 2 RESPETO**
Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- 3 COMPROMISO**
Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- 4 DILIGENCIA**
Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- 5 JUSTICIA**
Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



CONFLICTO DE INTERESES

«En Colombia, el concepto de conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019) y nos dice que este surge "cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público"».

NORMATIVA

- Ley 1952 de 2019 art. 44 y demás artículos relacionados.
- Ley 1437 del 2011 artículo 11 y 12.
- Ley 1474 del 2011 artículo 113.
- Resolución Interna No. 02-1267 de las Unidades Tecnológicas de Santander

Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano – UTS

- **Día del Servidor Público:** el 28 de junio de 2024 se realizó la actividad del día del servidor público la cual fue una jornada deportiva y cultural en la que se realizó la socialización del código de integridad y fomentar el intercambio de las buenas prácticas que cada servidor realiza, en su labor diaria, y así promover la sensibilización, capacitación y difusión en materia de ética e integridad pública.

Actividad realizada: LA PISTA



iLo hacemos posible!

- Semana de los Sistemas Integrados: Con la participación activa de la comunidad Uteísta, se llevó a cabo la actividad "La Pista", en la cual los participantes tuvieron la oportunidad de compartir sus experiencias y reflexionar sobre la aplicación de los valores del Código de Integridad en su vida diaria. Esta actividad permitió fomentar un espacio de aprendizaje y compromiso con los principios éticos que guían la labor de la institución.



Los resultados de las actividades permiten evidenciar oportunidades de mejora y reflejan cómo la comunidad concibe la apropiación del Código de Integridad en sus actividades cotidianas. A través de las experiencias compartidas y las reflexiones generadas, se identifican áreas en las que es posible fortalecer la comprensión y aplicación de los valores del Código, así como también se destacan las buenas prácticas que ya se están

iLo hacemos posible!

implementando. Esto constituye una valiosa retroalimentación para seguir avanzando en la construcción de una cultura organizacional más ética y comprometida con la transparencia y la responsabilidad.

La Encuesta para la Evaluación, Seguimiento y Mejora del Código de Integridad brindo los siguientes resultados:

- Participación



- Estudiante: 90



- Docente de Vinculación Especial: 27



- Funcionarios: 21



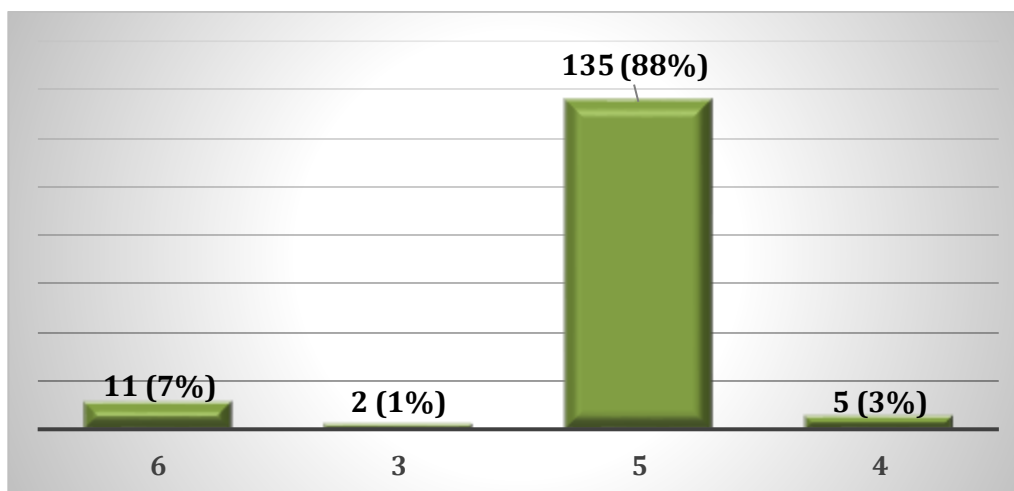
- CPS: 10



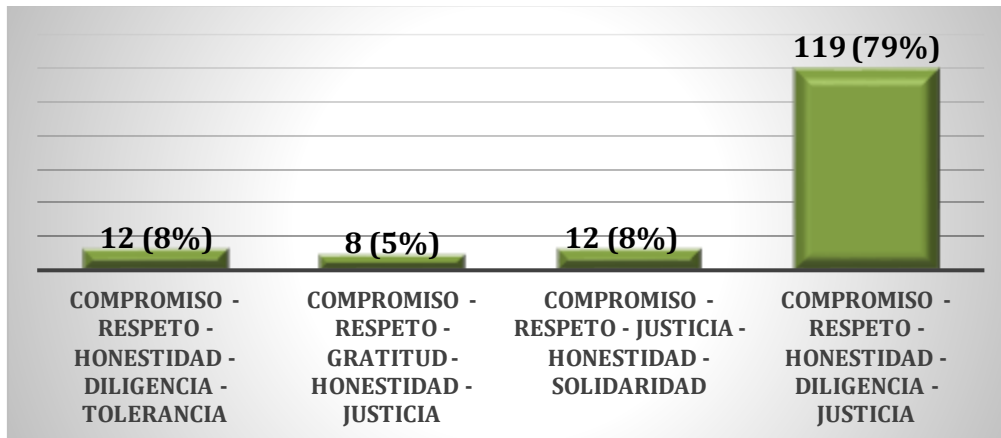
- Otros: 5



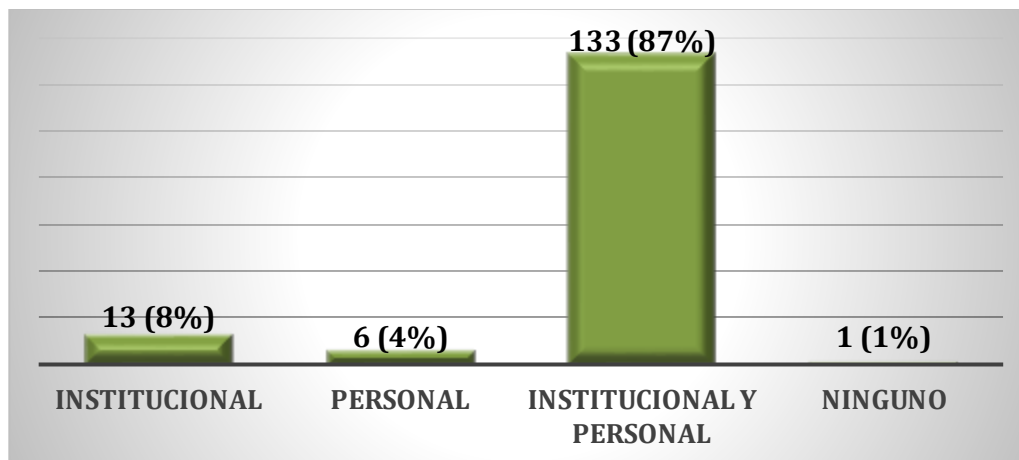
- ¿Cuántos valores se exponen en el Código de Integridad de las Unidades Tecnológicas de Santander?



- ¿Cuáles son los valores del Código de Integridad?



- ¿En qué contexto deben aplicarse los valores del Código de Integridad?



- ¿Cómo aplica el Código de Integridad de las Unidades Tecnológicas de Santander en su área de trabajo?

Algunas de las respuestas fueron:

- Desde mi actuar, en el cumplimiento de mis funciones
- En mí día a día
- Promoviendo el respeto mutuamente
- Cuando atiendo a los estudiantes con buena actitud amor y respeto
- Atención a los usuarios
- En servicio al cliente y en toda área institucional
- Al respetar a los profesores y estudiantes, y con los valores de los estudiantes
- En ser persona
- Me ayuda mejorar como persona
- Con respecto y honestidad a los compañeros de trabajo.
- Realizando todas mis actividades laborales con el más debido profesionalismo aplicando los valores como la honestidad, el respeto el compromiso la diligencia la justicia a todas nuestras acciones del día a día.
- En el ámbito institucional, teniendo en cuenta las relaciones académicas que

¡Lo hacemos posible!

- hayan.
- Aplica en un modo social ya q debemos tener compromiso en cada labor q ejercemos, ser respetuosos con todos los compañeros y ser honestos con cada acto q hacemos
 - Aplica por medio de la inclusión a los estudiantes
 - Por medio de los valores enseñados
 - Siendo respetuoso en cada área, espacio y momento con mis alumnos, desde la puntualidad en las clases hasta la disposición de escucharlos y atenderlos en sus dudas, respetando siempre las diferencias y promoviendo el respeto, compromiso y justicia entre todos. En ese sentido, si no logro atender sus dudas en el momento en que surgen, les propongo que voy a consultar para darles oportuna respuesta, además, de ser siempre honesto con mis acciones, es decir, no permitir ninguna acción que lleve al favoritismo de ningún tipo.
 - Los aplicó en el área de trabajo y la interacción personal con mis compañeros a través de la promoción y difusión de los valores que promoviendo valores cómo: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia.
 - Siendo transparente y obrando con rectitud sin necesidad de estar siendo observado o vigilado
 - En el cabal cumplimiento de la Misión y Visión de la Institución.
- Comente sus sugerencias para implementar en la socialización del Código de Integridad en nuestra institución.

Algunas de las sugerencias fueron:

- Tener más presencia en redes
- Me parece que está bien
- La actitud es muy dinámica, está muy bien
- Actividades lúdicas.
- Implementar más seguido estás charlas
- Para los estudiantes de la nocturna aplicar más charlas sobre estas
- Realizar una socialización práctica a los profesores de la institución
- Realizar divulgación por redes y por la pantalla de la uts en la entrada de la institución
- Es fundamental que estos documentos se masifiquen en los medios de comunicación y en los espacios virtuales y de promoción visual de las UTS de manera que se recuerde y estemos al pendiente de su cumplimiento y observación
- Por medio de Videos, Conferencias, Juegos didácticos.
- Para implementar el Código de Integridad en las UTS, se recomienda implementar este tipo de encuestas y capacitaciones que garanticen el reconocimiento y comprensión del mismo para reforzar los valores y motivar su aplicación diaria.

6.4 MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

De acuerdo con los resultados obtenidos en la medición 2023 y de conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998, las entidades deben medir el clima laboral, por

iLo hacemos posible!

lo menos cada dos años. Por lo anterior, la Institución tiene definido realizar la medición del Clima Organizacional en la vigencia 2025.

7. 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 2025, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño partiendo de la base de los resultados generados del Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano, como se relacionan a continuación:

7.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN “PIC”

Tiene por objetivo, promover el desarrollo integral del talento humano de las Unidades Tecnológicas de Santander, a través de actividades de capacitación bajo la modalidad no formal, acordes con las necesidades identificadas en las fuentes diagnósticas, para el fortalecimiento de competencias, 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 2023 - 2030, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión; TODO ENCAMINADO AL LEMA “LO HACEMOS POSIBLE”

7.2 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Tiene por objetivo, propiciar condiciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los funcionarios públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander, mediante espacios de aprendizaje, manteniendo un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, fomentando el desarrollo integral, que se refleje en su productividad, innovación y logro de valores Institucionales.

7.3 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 Institución, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del

iLo hacemos posible!

talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades de la planta de personal.

7.4 PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, identificar las necesidades personales y definir la forma de provisión de los empleos vacantes, identificando las necesidades del recurso humano que requiera las Unidades Tecnológicas de Santander, para el adecuado cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar la provisión de las vacantes definitivas que se presenten en la entidad, mediante concurso abierto, libre nombramiento y remoción, encargo o nombramiento provisional, a través de los procedimientos establecidos y normatividad vigente

Este Plan, junto con la provisión 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.
- ✓ Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos en vacancia de la planta de personal de la Institución de conformidad con la normatividad vigente.

7.5 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.

8. 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 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 4. Actividades a Desarrollar en Cada uno de los Planes y Programas que Integral el Plan Estratégico de Talento Humano

ACTIVIDADES	PROCESO
Actividades de Bienestar Social	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Día de la Mujer 2. Día del Hombre 3. Día de la secretaria 4. Día de la Madre 5. Día del Docente 6. Día de la Familia 7. Día del Padre 8. Día del Servidor Público - Jornada Deportiva 9. Actividad Artística y/o Cultural 10. Programa Prepensionados 11. Jornada Salud Ocupacional 12. Actividad Decembrina Hijos de funcionarios 13. Novenas Navideñas por Dependencias 14. Actividad decembrina funcionarios 15. Día de la Familia 	Programa de Bienestar Social e Incentivos
Programa de Incentivos	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elección de los mejores funcionarios por niveles jerárquicos (Profesional, Técnico, Asistencial). 2. Elección del Mejor Grupo de Trabajo. 3. Quinquenios 4. Incentivos para el mejoramiento de calidad de vida de los funcionarios. 5. Día compensatorio por Cumpleaños. 6. Apoyo para Educación Formal a núcleo familiar. 7. Apoyo para Educación Superior en modalidad maestría y doctorado en entidades diferente a las Unidades Tecnológicas de Santander, para funcionarios de Carrera Administrativa. 8. Programa preventivo y correctivo de la buena salud oral y visual. 9. Auxilio Funerario. 10. Permisos Remunerados por Acuerdo Sindical 	Plan Institucional de
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión del valor de lo público - Transparencia e 	

ACTIVIDADES	PROCESO
<p>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 - Lucha contra la corrupción</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Inducción y reinducción 3. Energías limpias y conflictos socio ambientales 4. Liderazgo, gestión del tiempo y habilidades técnicas para realizar trabajos de calidad 5. Gobierno digital 6. Programación neurolingüística asociada al entorno publico 7. Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones (prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en procesos de reincorporación) 	<p>Capacitación PIC</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar de forma permanente la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva y temporal de la planta de las Unidades Tecnológicas de Santander. 2. Identificar la forma de provisión de los empleos vacantes en las Unidades Tecnológicas de Santander. 3. Realizar la provisión de los empleos en vacancia definitiva o temporal, de conformidad con el Procedimiento P-GA-04 Selección, Vinculación y Posesión, y a la normatividad vigente. 	<p>Plan Anual de Vacantes</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las necesidades de personal para la provisión de empleos de acuerdo con las vacantes de la planta de personal de la Institución. 2. Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos en vacancia de la planta de personal de la Institución de conformidad con la normatividad vigente. 3. Verificar el cumplimiento de requisitos de los aspirantes, para garantizar la idoneidad para desempeñar los empleos de la Institución. 	<p>Plan de Previsión de Recursos Humanos</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión y socialización del Plan de Trabajo del SG-SST 2. Revisión y divulgación de los documentos del SGSST 3. Identificación de los recursos económicos asignados para la implementación del SG - SST. 4. Acompañamiento del COPASST 5. Actualización de la Matriz de Peligros y Riesgos de las UTS 	<p>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>

ACTIVIDADES	PROCESO
<ol style="list-style-type: none"> 6. Implementar el plan de capacitaciones del SGSST 7. Actualizar el perfil sociodemográfico de la población trabajadora de las UTS con base en la normatividad legal vigente. 8. Realización de la estadística de ausentismo laboral por incapacidad de origen laboral. 9. Coordinar la realización de exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores de las UTS 10. Diagnóstico de la condición de salud de la población trabajadora de las UTS. 11. Notificación de los AT a la ARL 12. Investigación de accidentes de trabajo. 13. Realización de la estadística de accidentes y de incidentes de trabajo. 14. Realización de mediciones ambientales 15. Aplicación del procedimiento de Inspecciones 16. Entrega e instalación de recursos para uso en emergencias. 17. Implementación del Plan de Emergencia Institucional PEI. 18. Implementar el SVE para la gestión integral de factores de riesgo psicosociales. 19. Implementar el SVE para la prevención de los Desórdenes Músculo-esqueléticos. 20. Realizar la afiliación a riesgos laborales 21. Coordinación de la reubicación de los trabajadores con incapacidad temporal, permanente parcial o por solicitud del médico laboral de la EPS o ARL (cuando aplique) 22. Seguimiento y evaluación de la gestión 23. Establecimiento de Plan de Mejoramiento de acuerdo a las necesidades detectadas de la Evaluación del SG-SST. 	
<p>Nota: Cada uno de los planes y programas mencionados anteriormente, podrán ser consultados en la página web de la Institución.</p>	

9. 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.

iLo hacemos posible!

El Líder encargado del cumplimiento de los planes institucionales 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 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.

10. 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.