



Tecnológico
de Antioquia
Institución Universitaria

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
(2021 – 2025)



CONTENIDO

FUNDAMENTOS CONCEPTUALES.	3
1. MISIÓN:	6
2. VISIÓN:	6
3. OBJETIVOS GENERALES:	7
4. LINEAS ESTRATEGICAS:	7
5. DIAGNOSTICO POR LINEAS ESTRATÉGICAS:	7
6. ACCIONES POR LINEA ESTRATEGICA:.....	9
7. LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DENTRO DEL PLAN DE DESARROLLO 2021 - 2025 “SER, HACER Y TRASCENDER”:	14
8. PLAN OPERATIVO Y DE INVERSIONES DE TALENTO HUMANO 2021 – 2025...	15
9. PLAN DE ACCION 2022.....	16

FUNDAMENTOS CONCEPTUALES.

El bienestar en las instituciones de educación superior es una función de carácter estratégico y transversal que comprende las políticas institucionales, los procesos y las prácticas, así como una cultura institucional que promueve la corresponsabilidad de los actores que conviven en el contexto de la vida institucional para favorecer la formación integral, el pleno desarrollo de las capacidades humanas y la construcción de comunidad (MEN, 2016). Una institución de alta calidad dispone de mecanismos e instrumentos eficientes y suficientes para generar un clima institucional que favorezca el desarrollo humano integral de toda la comunidad institucional en todos los ámbitos donde tiene presencia (CNA, 2014).

El contexto colombiano actual presenta retos relacionados con la inclusión de grupos poblacionales como juventud rural, víctimas del conflicto, población de frontera, desmovilizados y grupos étnicos, que a su vez implican repensar el papel de la educación superior. Todo esto conlleva a un cuestionamiento respecto al rol que deben desempeñar las instituciones de educación superior desde una perspectiva de formación integral, para ofrecer una educación inclusiva, pertinente y de calidad. La importancia que hoy en día tiene el bienestar en las agendas de discusión de la educación superior es innegable, los diferentes grupos de interés coinciden en señalar este elemento como clave en la definición de los sistemas educación (MEN, 2016) (Tomado Plan Desarrollo -2021-2025 “Ser, Hacer y Transcender”)

En esta perspectiva, el Tecnológico de Antioquia en su Proyecto Educativo Institucional, define los perfiles de su talento humano los cuales se constituyen en el norte para la construcción de Plan Estratégico de Talento Humano Institucional:

PERFIL DEL DOCENTE.

El profesor en el Tecnológico de Antioquia - Institución Universitaria, se comprende como un profesional en cualquier área del conocimiento, con acreditación de formación disciplinar universitario o de posgrado, experiencia profesional y laboral; requisitos para promover y ejecutar funciones de docencia, investigación, extensión y administración académica, orientadas al logro de la misión institucional. Las certificaciones nominadas responden al servicio que prestará y al programa de formación en el cual estará adscrito. La contratación está regulada según la normatividad institucional a propósito de lo estipulado en el Estatuto General (Capítulo XV, CD, Acuerdo N° 03/2014), el Estatuto Profesoral que explicita la normatividad del profesional vinculado y ocasional (CD, Acuerdo N° 03 de 2019), y el Estatuto de Docente de Cátedra (CD, Acuerdo N° 02 del 2015). Los perfiles y competencias deseadas de dichos profesionales, para el cumplimiento del PEI, son:

-  Caracterizado por la calidad humana, la postura ética, crítica, política y la disposición de mejoramiento continuo, favoreciendo su quehacer como docente, su participación en comunidades de práctica profesional y su ciudadanía global.

- Responsable social, laboral y profesionalmente con su autoformación disciplinar y pedagógica, aprovechándola como fuente de aprendizaje y actualización continua en su quehacer, bajo principios de ética, flexibilidad, pertinencia, interdisciplinariedad, interculturalidad, innovación y libertad de cátedra.
- Reconoce la diversidad cultural e individual en sus múltiples manifestaciones, garantizando el respeto a las identidades, capacidades, culturas y estilos de aprendizaje de los estudiantes; la sana convivencia y la formación integral desde la atención a la diversidad y la equiparación de oportunidades para el aprendizaje con calidad.
- Comprometido con el enfoque educativo y el modelo pedagógico institucional, expresado en la identidad y coherencia de sus prácticas, discursos, interacciones y relaciones; favoreciendo la cultura del mejoramiento continuo, el cumplimiento de los fines misionales y la gestión de la educación con calidad, prevista desde el Proyecto Educativo Institucional.
- Emplea las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y la Inteligencia Artificial (IA) como fuente de búsqueda, uso, análisis e intercambio de información, afín con sus funciones y como medio de flexibilización e innovación de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los cuales es responsable.
- Participa en el diseño y ejecución de proyectos, estrategias o acciones para generar conocimientos, alternativas de mejoramiento, innovación, creación y desarrollo social, económico, cultural y ambiental sostenible desde comunidades de práctica profesional o grupos de investigación.
- Aprovecha el dominio disciplinar y el bilingüismo para publicar o intercambiar conocimiento, según corresponda a las exigencias lingüísticas de difusión y los medios, herramientas y entornos de intercambio virtual, presencial o multimodal.

PERFIL DE LOS COLABORADORES.

El empleado y personal administrativo en la Institución se reconoce desde los desempeños previstos en la carrera administrativa, sea de libre nombramiento y remoción, período fijo, carácter provisional o trabajadores oficiales (Estatuto General, Capítulo XV, CD, Acuerdo N° 03/2014); personas que se acogen en su desempeño al Código de Integridad y Buen Gobierno (TdeA-IU, 2019a) y, con funciones relacionadas con servicios generales, auxiliares administrativos, profesionales administrativos, coordinadores de proceso y directivos, generalidades bajo las cuales, se enuncia el perfil.

- Comprometido desde su rol y desempeño, en el cumplimiento de los objetivos misionales; responsable y consecuente en su decir y actuar con la cultura institucional de autogestión, autocontrol, evaluación y mejoramiento continuo; beneficiando la calidad, la transparencia en el manejo de los recursos públicos y bienes comunes, y favoreciendo el aseguramiento de la permanencia y gobernanza institucional.

- Responsable social y profesionalmente para mejorar y actualizar el desempeño profesional o laboral, según corresponda a los cambios, novedades o exigencias de su ocupación y las formas de adaptación, flexibilidad o comunicación de su disciplina, tarea u oficio.
- Responsable y ético con la comunicación e información a la que accede; caracterizado así, por la asertividad, efectividad y coherencia en los procesos comunicativos (orales o escritos); la veracidad y transparencia en los datos que organiza o comunica; y la amabilidad y exactitud de la comunicación que difunde.
- Comprometido con el rol de servidor público, que, ante las necesidades de los estudiantes y la ciudadanía, es capaz de conocer, resolver y anticiparse a las expectativas de los mismos, ofreciendo respuestas ágiles y eficientes o soluciones oportunas, bajo los principios de tolerancia, igualdad y respeto.
- Respetuoso de la singularidad, la diferencia, la diversidad y la pluriculturalidad que caracteriza a los miembros de la comunidad educativa, observado ello, en una actuación cotidiana —tolerante, idónea, integral, pertinente y leal—, favorecedora de la cultura académico-administrativa, el consenso, la equidad, la democracia y la convivencia.
- Comprometido con los procedimientos estipulados en la norma institucional y nacional, los principios de la ética, los derechos humanos y los valores universales, para cooperar, participar, criticar de manera argumentada y, proponer alternativas de mejora particular o colectiva, ante las dificultades o los problemas emergentes del ámbito institucional, local o regional.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Zygmunt Bauman en su teoría de la “Modernidad Líquida” (2002), describe la sociedad de hoy caracterizada por la globalidad, la velocidad e inmediatez, la interconexión, la universalidad del conocimiento y la inteligencia colectiva, pero paradójicamente este universo volátil se sustenta en conceptos como la diversidad, la personalización y la búsqueda del bienestar, es decir, pone a las personas como eje clave; por ello, en las organizaciones de hoy, es imprescindible generar estrategias que conduzcan al fortalecimiento de los vínculos, al manejo y proyección de las emociones y los sentimientos, a la humanización, a la personalización, al desarrollo de talentos individuales los cuales sumados a metas y propósitos organizacionales claros y a valores y principios compartidos, generar altos niveles de compromiso y por ende, condiciones adecuadas de felicidad para el Talento Humano que, sin duda, se convierten en los activos más preciados de las instituciones.

Lo anterior implica una revisión profunda de los valores corporativos, el estilo y modelo de liderazgo, los procesos y las estrategias, para reconstruirlos desde la visión del Talento Humano como pilar fundamental.

La experiencia exitosa del Tecnológico de Antioquia - Institución Universitaria durante la última década, le ha reportado cantidad de aprendizajes y prácticas dignas de cosecharse para el próximo cuatrienio; es por ello que se proponen a continuación nueve líneas de trabajo encaminadas a seguir consolidándola como una Institución de Educación Superior líder, que marca el camino y redefine paradigmas mientras que continúa haciendo florecer su propia e individual esencia.

Para ello la institución considera como puntos fundamentales:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021 -2025

1. MISIÓN:

Generar transformación cultural y organizacional en el logro de objetivos y metas institucionales mediante el desarrollo del talento humano del Tecnológico de Antioquia, basado en un modelo de competencias, que viabiliza la interacción coherente con las habilidades y conocimientos requeridos por los procesos corporativos, el fortalecimiento de equipos de trabajo, y la relación sistémica de las actividades misionales de la gestión del talento humano, caracterizando así una visión estratégica del gerenciamiento del capital más valioso de toda Organización

2. VISIÓN:

Al finalizar la vigencia planteada para el presente Plan Estratégico, debe haberse logrado el liderazgo a nivel departamental del desarrollo humano integral, y potencializando el talento humano del Tecnológico de Antioquia

3. OBJETIVOS GENERALES:

- Lograr el direccionamiento unificado del desarrollo del talento humano, implementando políticas para el ámbito administrativo y docente, de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales
- Innovar el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados en los resultados de gestión
- Fortalecer estrategias de desarrollo organizacional para apoyar el avance en la transformación cultural
- Obtener un mejoramiento sustancial del clima organizacional, mediante la transformación de hábitos y prácticas del personal administrativo y docente

4. LINEAS ESTRATEGICAS:

- Una nueva visión del talento humano
- Atraer y retener a los mejores
- Compensación más allá de lo económico
- Ambientes felices, lúdicos y saludables
- Medirnos para crecer
- Sumar los sueños individuales a los sueños colectivos
- Bienvenidas las Tic y la modernidad
- Semillero de liderazgo
- El retiro adecuado

5. DIAGNOSTICO POR LINEAS ESTRATÉGICAS:

5.1 Una nueva visión del talento humano.

Esta nueva visión de las organizaciones centrada en las personas y en su desarrollo como fuente principal para la generación de ventaja competitiva está plenamente en sintonía con los postulados del Modelo Integrado de Planeación y Gestión e implica una redefinición del concepto en el cual se asocia la gestión humana a la idea de inversión y no a la de costo; para ello, se hace necesario evidenciar que el talento de la Institución realmente posee la capacidad, la idoneidad y la proyección para abandonar las limitaciones que ofrecen las formas tradicionales de “hacer las cosas” y tornarse en un medio para la transformación del Tecnológico de Antioquia y mejor aún, una fuente primordial de generación de capital para la Institución.

5.2 Atraer y retener a los mejores

El gran reto de las Instituciones hoy es atraer un Talento Humano competente e idóneo y retenerlo a través de estrategias efectivas de motivación y bienestar, pero más allá de esta tarea, hoy, como Institución de Educación Superior, nos enfrentamos al reto de prepararnos y preparar a nuestros estudiantes y colaboradores de una forma diferente porque es una generación no tradicional, es talento del futuro que labora y se prepara en estructuras organizacionales del presente y en algunos casos del pasado. Por ello, es absolutamente necesario que las estrategias de vinculación y fidelización apunten hacia sus expectativas.

5.3 Compensación más allá de lo económico

De acuerdo con Pujol y Osorio (2004), “los criterios de remuneración y la composición del paquete retributivo, así como la existencia de un buen plan de información y comunicación, son tanto o más importantes que la cuantía económica”; Lo anterior sugiere que un adecuado sistema de compensación con visión de futuro no debe centrarse solamente en términos de retribución financiera directa; por el contrario, debe buscar, mediante esquemas combinados (satisfacción + ingresos justos), que el colaborador sienta que percibe una recompensa equitativa por su trabajo, el de sus pares y la y los honorarios promedio ofrecidos en el mercado laboral.

5.4 Ambientes felices, lúdicos y saludables

En el mundo de las relaciones laborales de hoy, es una verdad evidente que las empresas de vanguardia prestan especial atención en la construcción de ambientes de trabajo satisfactorios que propicien el desempeño adecuado y el crecimiento de los colaboradores, lo cual es un factor determinante en el momento de retener a los mejores y aprovechar así las ventajas competitivas que estos brindan

5.5 Medirnos para crecer

Romper los arquetipos tradicionales en materia de evaluación del desempeño implica abandonar la lógica evaluación = premio o castigo y trascender hacia un modelo en el cual se desplieguen acciones que permitan diferentes formas de diagnóstico como autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación, todas ellas tendientes a plantear acciones de mejoramiento y crecimiento alejándose cada vez más de la idea punitiva tradicional de este proceso

5.6 Sumar los sueños individuales a los sueños colectivos

La adecuada sinergia entre las motivaciones de cada colaborador (en su ámbito personal y profesional) y los intereses corporativos es sin lugar a dudas un gran factor de competitividad para la Institución porque el trascender de una concepción

meramente económica hacia una relación de fidelización y compromiso, aumenta la construcción de capital humano (cúmulo de conocimientos y habilidades) e incrementa los niveles de capital relacional (retención); en otras palabras; un colaborador que interiorice la idea de que el Tecnológico de Antioquia se preocupa por verlo florecer a través de su constante actualización, será un copartícipe altamente comprometido con las metas corporativas.

5.7 Bienvenidas las tic y la modernidad

El Tecnológico de Antioquia, en su apuesta por seguirse consolidando como una Institución de Educación Superior pionera en materia de gestión del talento humano, se debe desarrollar consolidar una plataforma tecnológica adecuada que sirva como sustento para aumentar los niveles de eficacia de los colaboradores y los procesos que estos gerencian.

5.8 Semillero de liderazgo

Frente a temas tan retadores como los planteados, se hace necesaria la consolidación en el Tecnológico de Antioquia de nuevos liderazgos que se conviertan en socios estratégicos de todos y que obviamente requieren destrezas y competencias diferentes a las de las generaciones pasadas para responder efectivamente a estos desafíos y por ello, se plantea la consolidación de un semillero de formación de líderes inspiradores.

5.9 El retiro adecuado

Como elemento esencial de la gestión de la responsabilidad social de TdeA se entiende la necesidad de consolidar un proceso de retiro asistido y servicio post vinculación que garantice a los colaboradores una transición adecuada hacia un nuevo proyecto de vida.

6. ACCIONES POR LINEA ESTRATEGICA:

6.1 Acciones estratégicas para una nueva visión del talento humano

- Establecer una metodología para que la Institución pueda percibir la información del entorno y realizar una lectura adecuada de su contexto.
- Revisar la orientación axiológica y estratégica de la Institución para asegurar su sintonía con las exigencias del medio
- Garantizar el alineamiento estratégico entre el nuevo Plan de Desarrollo, el nuevo PEI y las políticas locales, regionales, nacionales e internacionales.
- Direccional de la cultura organizacional Marca TdeA hacia las metas corporativas trazadas y hacia el fortalecimiento del compromiso por parte de todos los colaboradores

- Formular ideales corporativos y por unidad estratégica para trazar lineamientos que conduzcan hacia su consolidación.
- Actualizar la estructura organizacional de acuerdo con las exigencias que impone el medio para una entidad Acreditada en Alta Calidad
- Definir una planta de empleos acorde con la estructura organizacional actualizada
- Proyectar las formas de provisión de empleos de acuerdo con la normatividad vigente y las metas corporativas definidas
- Diseñar estrategias de comunicación y articulación clara y transparente entre los procesos institucionales, de tal forma que sea posible la interpretación de necesidades de cada uno de ellos y el modelamiento conjunto de soluciones

6.2 Acciones estratégicas para atraer y retener a los mejores

- Diseñar y desplegar una estrategia de mercadeo que permita seguir consolidando la imagen que tiene el Tecnológico de Antioquia – Institución Universitaria frente a sus públicos de interés presentes y potenciales
- Implementar un proceso gradual de automatización de los procesos de selección que incluya entre otros el portal para la gestión de relaciones con los candidatos, los motores para análisis de información de contratación y el tablero de control que arroje información certera que apoye las decisiones de contratación
- Cumplir estrictamente las directrices normativas en materia de selección y contratación de Talento Humano
- Poner en marcha un procedimiento de reclutamiento colaborativo basado en los valores y cultura TdeA en el cual intervengan los líderes que tendrán a su cargo la orientación de los nuevos colaboradores
- Realizar un estudio de caracterización de los colaboradores actuales para determinar las potenciales áreas y procesos que pudiesen apoyar de acuerdo con sus competencias
- Analizar la estructura de empleos vigente frente a los colaboradores y procesos actuales para asegurar su suficiencia
- Actualizar el Manual de Funciones y Competencias Laborales de acuerdo con la modernización y ajuste de la estructura organizacional
- Definir un sistema de reclutamiento combinado que brinde oportunidades de ascenso al Talento Humano interno a través de la caracterización realizada y que a su vez abra la posibilidad de que nuevos talentos puedan aportar al crecimiento institucional

6.3 Acciones estratégicas para una compensación más allá de lo económico

- Fortalecer el sistema de vinculación legal de los colaboradores del Tecnológico de Antioquia con estricto cumplimiento de la norma

proporcionando capacitación y herramientas tecnológicas adecuadas a los colaboradores encargados del proceso

- Implementar un sistema de compensación mixto donde se establezcan claramente los elementos monetarios y no monetarios para que ello se constituya en un elemento motivacional para el Talento Humano.
- Diseñar e implementar un sistema de compensación emocional que, a través de estrategias como los espacios y horarios flexibles, las posibilidades de ascenso y el balance vida personal – trabajo, se torne en un factor de retención a mediano y largo plazo.
- Estructurar un adecuado sistema de gestión documental en materia de información laboral que garantice su reserva y adecuada recuperación constituyéndose así en un elemento de apoyo efectivo para la toma de decisiones.
- Organizar el proceso de inducción – reinducción general y específica, de acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y las directrices del Sistema de Gestión de la Calidad, en procura del desarrollo individual de los colaboradores y el crecimiento organizacional de la Institución.

6.4 Acciones estratégicas para crear ambientes felices, lúdicos y saludables

- Detectar los intereses de todos los públicos de la Institución para vincularlos de forma efectiva en las directrices que se tracen en materia de satisfacción laboral
- Aumentar, a través de instancias y esquemas de participación efectivos, la autonomía de los colaboradores para tomar decisiones en el desempeño de las tareas asignadas
- Fomentar el crecimiento en la participación de los públicos de interés en actividades de mantenimiento físico, recreación y pausa laboral
- Implementar efectivamente las estrategias de espacios y horarios flexibles haciendo especial énfasis en los grupos familiares con integrantes que requieren especial atención como los niños, los adultos mayores o las personas con necesidades educativas especiales
- Procurar el apego de los colaboradores a los espacios y horarios establecidos para favorecer un adecuado balance entre las actividades laborales y la vida familiar
- Formular y poner en práctica políticas tendientes a entender y optimizar la experiencia de los colaboradores en la Institución porque estos y los estudiantes son los mejores embajadores ante la comunidad
- Fortalecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con el propósito de disminuir los riesgos y aumentar los niveles de satisfacción de los colaboradores

- Poner en marcha la estrategia de gamificación laboral entendida como: La reorganización de los procesos y espacios de trabajo desde la lúdica para aumentar la satisfacción del Talento Humano TdeA
- Acercar el entorno familiar de los trabajadores con las actividades institucionales mediante programas de integración o de “puertas abiertas” que favorezcan la salud física, mental y profesional de los colaboradores
- Consolidar el Tecnológico de Antioquia como un Centro de Estudios Superiores sustentable desde los componentes social, económico y ambiental.
- Implementar una oficina de felicidad donde se escuche y atiendan las expectativas de los colaboradores como una estrategia para reducir los indicadores de rotación laboral, fortalecer los equipos de trabajo y consolidar un estilo de liderazgo efectivo

6.5 Acciones estratégicas orientadas al medirnos para crecer

- Fortalecer el sistema de evaluación del desempeño actual donde se involucren todas las tipologías de colaboradores y se establezcan claramente los criterios, instrumentos, metodologías de análisis de resultado y, sobre todo, la operatividad de los planes de mejoramiento individuales y colectivos para que estos se constituyan realmente en factores de crecimiento organizacional
- Consolidar un adecuado proceso de formulación y gestión de indicadores, que proporcione información certera sobre los impactos y la efectividad y efectividad de los procesos
- Reentrenar a los líderes de proceso sobre las tendencias modernas para realizar seguimiento a las actividades.
- Adoptar una política de evaluación del desempeño orientada hacia los logros del proceso los cuales se cimentan en los resultados individuales y su contribución a los sueños colectivos
- Reorientar el sistema de incentivos fruto de la evaluación del desempeño para que sus resultados permitan detectar con efectividad los colaboradores con mayor nivel de aportación y productividad

6.6 Acciones estratégicas frente para sumar los sueños individuales a los sueños colectivos

- Consolidar un sistema de capacitación institucional orientado hacia el desarrollo individual de las personas para su crecimiento en la Institución, pero conservando siempre las directrices de pertinencia de dichas líneas de formación con las estrategias corporativas
- Robustecer el proceso de gestión del conocimiento para mejorar el desempeño de los colaboradores, mantener y aprovechar los activos del conocimiento en el presente y con visión de futuro.

- Como fruto de una adecuada gestión del conocimiento, establecer un proceso de aprendizaje corporativo que le permita a la Institución en su conjunto el desarrollo de nuevos conocimientos y habilidades
- Implementar un sistema de medición del capital social de la Institución, entendido como la suma de los aportes de todos los grupos de interés y el aprovechamiento de las ventajas competitivas que surjan de dicho método
- Es imprescindible para el Tecnológico de Antioquia, definir las competencias organizacionales que caracterizan y hacen exitosa su propuesta de valor y priorizar los esfuerzos institucionales hacia la certificación de los colaboradores en dichas habilidades
- Estructurar una metodología para detectar los índices de capital relacional del Tecnológico de Antioquia en el cual se integren las ilaciones de poder, de mercado y de sinergia para usar adecuadamente éstas para el crecimiento institucional.
- Fijar como temas esenciales en sistema de capacitación institucional la gerencia de la globalización, la diversidad y la inclusión.

6.7 Acciones estratégicas para fortalecer las TIC y buscar la modernidad

- Implementar un sistema automático de TIC que apoye adecuadamente la gestión del talento humano y que permita el análisis de macrodatos y la minería de información para evaluar efectivamente como se atraen los colaboradores, como se desempeñan y los aspectos cruciales que determinan su productividad y motivación
- Mejorar los índices de control de la información, los tiempos de respuesta y el apoyo efectivo a las decisiones en el Tecnológico de Antioquia, como consecuencia de la implementación del sistema referido en el acápite anterior.
- Ampliar el acceso de la Institución a los centros de información universal a través de la suscripción de los respectivos convenios o la adquisición de los productos pertinentes.
- Consolidar un repositorio de buenas prácticas institucionales que permitan a los nuevos colaboradores y procesos el aprovechamiento de la experiencia corporativa
- Capitalizar la experiencia adquirida por la institución en las estrategias desplegadas para enfrentar la pandemia causada por el COVID-19 y como fruto de ello, consolidar el aprendizaje virtual y colaborativo.

6.8 Acciones estratégicas para consolidar un semillero de liderazgo

- Liderazgo digital
- Motivación, empoderamiento y confianza
- Nueva visión de las organizaciones
- Adaptación al cambio
- Disminución de las jerarquías

- Manejo de los niveles de control
- Concepción de la Institución como como la suma de muchos proyectos individuales que se conectan con los sueños colectivos
- Implementación de un modelo de coaching permanente
- Construcción y dirección de equipos,
- Conexión y fidelización de los colaboradores con la cultura TdeA
- Innovación, aprendizaje y mejora continua.
- Reuniones efectivas y aprovechamiento del tiempo
- Ética, integridad y buen gobierno.

6.9 Acciones estratégicas para consolidar el retiro adecuado

- Actualización normativa en materia de gestión pensional
- Entrenamiento en formulación de nuevos proyectos de vida
- Asesoría y acompañamiento en procesos de emprendimiento
- Orientación para la búsqueda de nuevas fuentes de empleo
- Valoración positiva de la experiencia en el TdeA
- Comunicación positiva y suficiente entre los colaboradores salientes y los demás miembros de la comunidad educativa

7. LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DENTRO DEL PLAN DE DESARROLLO 2021 - 2025 “SER, HACER Y TRASCENDER”:

El plan Estratégico de Talento Humano que se esboza a en el presente documento, se inserta dentro del Plan de Desarrollo “Ser- Hacer - Trascender en la línea estratégica Calidad académica con permanencia y particularmente, tributando al objetivo estratégico de “Mejorar las condiciones para el desarrollo integral de toda la Familia TdeA”

El objetivo estratégico tres, tiene como objetivo principal mejorar las condiciones para el desarrollo integral de toda la Familia TdeA, abordando conceptos de desarrollo humano, calidad de vida y formación integral; enmarcados en toda la comunidad del Tecnológico de Antioquia, conformada por estudiantes, egresados, docentes y personal administrativo. Se integran los procesos de talento humano y bienestar universitario, a través de dos estrategias: 1. Programa de capacitación y bienestar laboral para clientes internos; 2. Programa vida universitaria. El proceso de talento humano interviene con programas para los clientes internos como docentes y administrativos, mientras que bienestar universitario a través del programa vida universitaria, impactando de manera transversal a todos los miembros de la comunidad.

8. PLAN OPERATIVO Y DE INVERSIONES DE TALENTO HUMANO 2021 – 2025

OBJETIVO	ESTRATEGIA	INDICADOR	META CUATRIENIO	ODS ASOCIADO
O3 Mejorar las condiciones para el desarrollo integral de toda la comunidad TdeA	E1 Programa de capacitación y bienestar laboral para clientes internos	I1 Porcentaje de percepción positiva del clima organizacional	≥ 85%	  
		I2 Índice de rotación de personal administrativo	≤ 8%	
		I3 Índice de empleados que asistieron a capacitación	≥ 80 %	
		I2 Número de participantes en programas de promoción y prevención en salud	☐ = 2.650	
		I3 Número de participantes en programas de desarrollo humano	☐ = 2.650	
		I4 Número de participantes en programas y actividades deportivas	☐ = 3.250	
		I5 Número de participantes en programas y actividades culturales	☐ = 2.575	

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (2021-2025)

9. PLAN DE ACCION 2022

Línea estratégica	Objetivo Estratégico	Estrategia	Codigo Proyecto	Proyecto	Responsable	Indicador	Meta (AÑO)	Logro de la Meta				Presupuesto (millones de pesos)	Actividades	Ponderación actividad	Avance físico programado %				% ejecución de la actividad	% ejecución del indicador	% ponderación del indicador	ejecución Vs ponderación	Evidencias de la ejecución del indicador	
								Marzo	Junio	Septiembre	Diciembre				Marzo	Junio	Septiembre	Diciembre						
LE1 Calidad Académica con Pertinencia	03 Mejorar las condiciones para el desarrollo integral de toda la comunidad TdeA	E1 Programa de capacitación y bienestar laboral para clientes internos	01030101-2021	Bienestar laboral (Caracterización del Recurso Humano)	Talento Humano	{(1 Porcentaje de percepción positiva del clima organizacional) Informe con Caracterización del Recurso Humano}	1	100%					Actualizar la caracterización de los grupos de Recurso Humano	60%		100%			0%	0%				
												Consolidar información	20%			100%	0%	0%						
												Elaborar informe estadístico	20%			100%	0%	0%						
TOTAL ACUMULADO INDICADOR													100%					% ejec. Indicad.	0%	25%	0%			
LE1 Calidad Académica con Pertinencia	03 Mejorar las condiciones para el desarrollo integral de toda la comunidad TdeA	E1 Programa de capacitación y bienestar laboral para clientes internos	01030101-2021	Bienestar laboral (Planeación Estratégica del Talento Humano)	Talento Humano	{(1 Porcentaje de percepción positiva del clima organizacional) Planeación Estratégica del Talento Humano Documento}	1			100%			Actualización de la caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano	60%		100%			0%	0%				
												Documentar en el SIG los procedimientos de Gestión Humana	20%			100%	0%	0%						
												Actualizar el Manual de Funciones y Competencias	20%			100%	0%	0%						
TOTAL ACUMULADO INDICADOR													100%					% ejec. Indicad.	0%	25%	0%			
LE1 Calidad Académica con Pertinencia	03 Mejorar las condiciones para el desarrollo integral de toda la comunidad TdeA	E1 Programa de capacitación y bienestar laboral para clientes internos	01030101-2021	Bienestar laboral (Monitoreo y Seguimiento al SIGEP)	Talento Humano	{(1 Porcentaje de percepción positiva del clima organizacional) SIGEP actualizado}	1				100%		Activación de claves	80%	100%				0%	0%				
												Informes de seguimiento	20%	25%	50%	75%	100%	0%	0%					
TOTAL ACUMULADO INDICADOR													100%					% ejec. Indicad.	0%	25%	0%			
5. ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN AL SERVICIO DE LA ACADEMIA	6. Fortalecer el programa de gestión humana que propicie las condiciones adecuadas para el desarrollo integral de los empleados y docentes de la Institución	E1 Programa de capacitación y bienestar laboral para clientes internos	01030101-2021	Bienestar laboral (Evaluación del Desempeño)	Talento Humano	{(1 Porcentaje de percepción positiva del clima organizacional) Evaluación del desempeño planeada y ejecutada}	1				100%		Actualización de la información a los funcionarios sobre el aplicativo dispuesto por la CNSC	25%	100%				0%	0%				
												Concertación de objetivos	25%		50%	100%	0%	0%						
												Realizar evaluación del desempeño	25%		50%	100%	0%	0%						
												Elaborar informe consolidado	25%			100%	0%	0%						
TOTAL ACUMULADO INDICADOR													100%					% ejec. Indicad.	0%	25%	0%			
TOTAL PLAN DE ACCIÓN											0							100%	0%					