



***Tecnológico
de Antioquia***
Institución Universitaria

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
(2021 – 2025)**



CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....	3
2. FUNDAMENTOS CONCEPTUALES.....	4
3. PERFILES.....	5
4. GESTION DEL TALENTO HUMANO.....	7
5. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	8
6. LINEAS ESTRATEGICAS DE TALENTO HUMANO.....	9
7. ACCIONES POR LINEA ESTRETEGICA DE TALENTO HUMANO.....	11
8. LA GESTION DEL TALENTO HUMANO DENTRO DEL PLAN DE DESARROLLO 2022 – 2026 “SER, HACER Y TRASCENDER”.....	16
9. PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICOS.....	17
10.POLITICA DE INTEGRIDAD.....	21

1. INTRODUCCIÓN

En el marco del **MIPG** la principal dimensión es el talento humano, el cual lo define como el activo más importante con el que cuentan las entidades, por lo tanto, es el gran factor crítico del éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El compromiso del Grupo de Gestión Humana es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalezcan y contribuyan para que el personal alcance las metas establecidas en la entidad, orientadas al ciclo de vida del servidor público. Dentro de estas estrategias se encuentra la vinculación, donde se busca mediante herramientas innovadoras de selección identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales. Es así que, el procedimiento de vinculación se debe destacar por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas (DAFP, 2018).

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra articulado con el Plan de Desarrollo Institucional 2022-2026 que tiene como lema Ser, Hacer y Trascender, mediante la línea estratégica 1 “Sistema académico de calidad con pertenencia”, el cual incluye como estrategias, el Programa de Bienestar e incentivos y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se apuesta a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores como lo son: el estilo de vida, puesto de trabajo, salud física y riesgo psicosocial. Otra estrategia relevante es el Plan Institucional de Capacitación, enfocado a fortalecer las habilidades, capacidades y competencias de los servidores, promoviendo el desarrollo integral, además de la Inducción y la Reinducción. Finalmente se encuentra la estrategia de evaluación del desempeño, orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor (DAFP, 2018). Debido al reto de la transformación digital de la administración pública, se debe promover la gestión integral del talento humano para el mercado de la economía digital (Gobierno Nacional, 2018; Alcaldía de Medellín, 2020), incluyendo en su programa de capacitación este tipo de habilidades en el talento humano interno.

Es así, como a través de estas estrategias, el TdeA proyecta mejorar la percepción positiva del clima organizacional, el índice de rotación de personal administrativo e incrementar los empleados que asistieron a capacitación. Desde este componente, también se incorporan programas de mejoramiento e incentivos, contemplados como salario emocional, dirigido a satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales de los colaboradores o cliente interno; fomentando el respeto, la convivencia y las relaciones interpersonales. Tomado Plan Desarrollo -2021-2025 “Ser, Hacer y Trascender”)

2. 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:

3. PERFILES

3.1 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 Profesorial 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:

-  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.
-  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.
-  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.

3.2 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.

4. 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.

Por lo que este proceso tiene como propósito garantizar que el ciclo de vida de los funcionarios de la entidad se desarrolle de manera satisfactoria para cumplir los objetivos propuestos y de acuerdo con la normatividad vigente. De acuerdo a lo anterior, el recurso humano que ingrese debe cumplir con los requisitos y competencias requeridos con base en la educación, formación, habilidades y la experiencia apropiada, lo cual incluye las actividades de selección. Vinculación, desvinculación, capacitación, inducción, reinducción, entrenamiento, SST, bienestar laboral y estímulos, Clima organizacional y Evaluación de desempeño, y con un enfoque a las Ruta de creación de valor Público.

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:

5. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

5.1 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 el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, 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

5.2 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.

5.3 OBJETIVO GENERAL

Coordinar y desarrollar con eficiencia la Gestión del Talento Humano, mediante herramientas que permitan brindar adecuadamente el ciclo de vida del Servidor Público (Ingreso, Desarrollo y Retiro), promoviendo la integridad en el ejercicio de sus funciones y competencias y buscando el aprovechamiento y mejoramiento de su Talento, teniendo en cuenta los lineamientos de la Política de Gestión y desempeño Institucional como lo es la Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad así como la realización de la autoevaluación del proceso para promover la mejora continua, orientado a la misión, visión y objetivos institucionales.

5.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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
- Desarrollar la cultura organizacional teniendo en cuenta lineamientos de empleo público, marco ético institucional y estudios realizados.
- Obtener un mejoramiento sustancial del clima organizacional, mediante la transformación de hábitos y prácticas del personal administrativo y docente
- Promover la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género en el Tecnológico de Antioquia.
- Coordinar la Implementación de la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.
- Coordinar la implementación de los planes institucionales de capacitación, bienestar laboral, estímulos e incentivos, Plan anual de vacantes, Plan de previsión de recursos humanos, Plan de Inducción y Reinducción, teniendo en cuenta los criterios de equidad, eficiencia, cubrimiento institucional y la normatividad vigente, Plan de seguridad y Salud en el trabajo, de acuerdo con la normatividad vigente.

- Actualizar el Plan de Vacantes, para el respectivo análisis de los empleos vacantes de la entidad para tener en cuenta la provisión de los mismos.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Satisfacer las necesidades de formación y entrenamiento, promoviendo el desarrollo de las capacidades del talento humano con base en los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación.
- Direccional estrategias de inducción, reinducción y desvinculación del talento humano según los lineamientos del generador de política y la normatividad.
- Coordinar la Evaluación de desempeño de los servidores públicos teniendo en cuenta lineamientos del generador de política de empleo público y la normatividad vigente
- Fortalecer el bienestar laboral e Incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los criterios de equidad, eficiencia, cubrimiento institucional y la normatividad vigente.
- Priorizar en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, promocionando actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con el código de integridad.
- Desarrollar estrategias que involucre las Rutas de creación de valor Público, implementando acciones efectivas y eficaces en el proceso de Gestión Humana.
- Mantener actualizada la información y los procedimientos operativos de la DGTH para ofrecer servicios más oportunos y eficaces a sus usuarios.

6. LINEAS ESTRATEGICAS DE TALENTO HUMANO.

- 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

6.1 DIAGNOSTICO POR LINEAS ESTRATÉGICAS:

6.1.1 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.

6.1.2 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.

6.1.3 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.

6.1.4 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.

6.1.5 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.

6.1.6 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.

6.1.7 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.

6.1.8 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.

6.1.9 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.

7. ACCIONES POR LINEA ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana del Tecnológico de Antioquia, se desarrollará a través de 9 líneas que busca, consolidar el ciclo de Vida laboral de los funcionarios de la Institución de acuerdo a los objetivos propuestos.

Se proyectan acciones que permita el mejoramiento constante de los procesos, el cumplimiento normativo y la articulación al Plan de Desarrollo Institucional.

7.1 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.

-  Direcccionar 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
-  Implementación de actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género, mediante acciones encaminadas a la equidad y la inclusión, Jornadas de socialización de rutas institucionales, seguimientos y acompañamiento para la eliminación de barreras en el contexto laboral.
-  Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017, mediante el Proyecto " Implementación de Aula para el fomento de la enseñanza Didáctica".
-  Desarrollar estrategias que garanticen la promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores.

7.2 Acciones estratégicas para atraer y retener a los mejores (Ingreso)

-  Realizar las acciones necesarias para la vinculación y permanencia de los empleados públicos de la Institución, mediante la Implementación de 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.
-  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
-  Cumplir estrictamente las directrices normativas en materia de selección y contratación de Talento Humano
-  Mantener actualizada la información y los procedimientos operativos de la DGTH para ofrecer servicios más oportunos y eficaces a sus usuarios.
-  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
- Implementar Políticas de selección y administración del Talento Humano para el ámbito administrativo y docente, de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales.
- Gestionar los tiempos de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo, y proveer las vacantes en forma temporal y/o definitiva de acuerdo al Plan de Vacantes.

7.3 Acciones estratégicas para una compensación más allá de lo económico. (Desarrollo)

- 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.
- Satisfacer las necesidades de formación, entrenamiento y capacitación de los funcionarios de la Institución, proporcionando herramientas tecnológicas adecuadas a los colaboradores encargados de los procesos, mediante el Plan Institucional de capacitación que incluye el Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos o Solicitudes de los gerentes públicos.
- 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.

7.4 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 activa 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.

- 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 ramificación 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
- Realizar mediciones de Clima Laboral para su respectiva intervención de mejoramiento en el trabajo en equipo, el ambiente físico, el conocimiento de la orientación organizacional y la comunicación e integración.
- Fortalecer el Plan de Bienestar e incentivos donde se apuesta a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores como lo son: el estilo de vida, puesto de trabajo, salud física y riesgo psicosocial.

7.5 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 basan 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.

7.6 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.

7.7 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.

7.8 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 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

7.9 Ética, integridad y buen gobierno 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
-  Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad
-  Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano

8. LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DENTRO DEL PLAN DE DESARROLLO 2022 - 2026 “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 a lo 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.

9. PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICOS

Dando cumplimiento con el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, "...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), 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:

9.1 Plan Anual de Vacantes

El Plan anual de vacantes del Tecnológico de Antioquia - Institución Universitaria, Se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, la cual en su Título IV establece el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público, y en el Título V lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera, específicamente en sus Artículos 24, 25 y 26.

Es un Instrumento que tiene como objetivo actualizar la información de los cargos vacantes del Tecnológico de Antioquia – Institución Universitaria

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes, se tiene en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP para este fin.

En el plan anual de vacantes se incluye la relación de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios. Así mismo, se ha tenido en cuenta los tipos de vacantes:

-  Vacantes definitivas: Aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
-  Vacantes temporales: Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (Licencias, encargos, comisiones, ascenso).

9.2 Plan de Previsión de Recursos Humanos

Dirige la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal, necesarios para el cumplimiento de los fines de la entidad.

El propósito del Plan de Previsión de Empleos, es definir los lineamientos de la Institución en materia de Gestión Humana, con el fin de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos de la entidad, surge dando cumplimiento a las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Empleos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que

en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que, para la elaboración de éste, se efectúa con el análisis de la planta actual de personal y el diagnóstico de necesidades de personal.

Con el propósito de evaluar las necesidades de personal en cada área se realizó un estudio de cargas de trabajo, definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública como: “El conjunto de técnicas que pueden aplicarse para la medición de trabajos administrativos o tiempos de trabajo en oficinas, y determina la cantidad de personal necesario para la eficiente realización de las tareas derivadas de las funciones asignadas a cada institución”.

Atendiendo estos lineamientos, en el Tecnológico de Antioquia se desarrolló el respectivo proceso con las siguientes etapas:

-  Identificar los procesos y tareas básicas que desarrolla cada dependencia
-  Reconocer el nivel y denominación de cada empleo
-  Definir los requisitos para realizar cada tarea
-  Calcular la cantidad promedio que se repite la tarea en un mes
-  Estimar los tiempos mínimo, medio y máximo por tarea
-  Aplicar la técnica del estándar subjetivo para calcular el tiempo estándar por tarea
-  Seleccionar el nivel del empleo que desempeña la tarea
-  Plantear la cantidad de productos generados por el proceso en el mes
-  Identificar las tareas adicionales que desarrolla cada dependencia
-  Analizar las horas y personas requeridas por nivel como soporte para la reorganización administrativa

9.3 Plan de Bienestar e Incentivos

Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1083 ARTÍCULO 2.2.10.8)

El otorgamiento de incentivos se desarrollará bajo los lineamientos estipulados en la Resolución 1376 de 2019, norma específica en la materia.

Programas de Bienestar Laboral: El Tecnológico de Antioquia promoverá el desarrollo integral armónico de los miembros del Personal Administrativo y sus familias a través de programas de salud ocupacional, capacitación formativa y adecuada, implementación de programas avanzados sobre la importancia del Recurso Humano y su entorno, recreación, deporte, cultura y mejoramiento del ambiente laboral, para lo cual, la Institución adoptará Programas de Bienestar Laboral, enmarcados en las políticas de bienestar universitario y, de conformidad con las condiciones presupuestales, dispondrá de los

recursos financieros y humanos pertinentes. (Acuerdo 005 de 2004, Capítulo X, artículo 19)

Las finalidades específicas del Plan de bienestar laboral e incentivos son:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Concientizar a los servidores del Tecnológico de Antioquia sobre su responsabilidad en la satisfacción de sus necesidades básicas.
- Intervenir institucionalmente en la satisfacción de dichas necesidades propendiendo por el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y la creación de ambientes laborales adecuados para el cumplimiento de los principales propósitos organizacionales.
- Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados (Art. 69 Decreto 1227/05)

9.4 Plan de Seguridad y salud en el trabajo

La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la competitividad y la sostenibilidad en el tiempo.

Implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las organizaciones públicas y/o privadas, propicia las bases para fomentar y mantener entornos de trabajo seguros y saludables y, por ende, el mejoramiento de las condiciones de vida de los colaboradores al permitir anticipar, identificar, evaluar y controlar coherentemente sus riesgos reduciendo el potencial de accidentes y enfermedades de origen laboral e inclusive reducir los riesgos al personal externo a la institución. Contribuyendo así, al bienestar físico, mental y social del colaborador, al mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, la productividad, el desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en su capítulo 6 artículo 2.2.4.6.4. Establece (...) El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo

El plan de trabajo anual es un instrumento de Planificación el cual especifica la información de las actividades a realizar, responsables y periodos de ejecución de los asuntos relacionados SGSST ligado al cronograma de actividades anual, está elaborado a partir del ciclo PHVA lo cual permitirá ir siempre tras la mejora continua en todo el sistema de SST, en seguridad y salud en el trabajo.

El objetivo estratégico del Plan de SST es, Realizar una Integral al SG-SST con base en la normatividad colombiana en SST, buscando identificar las oportunidades de mejora y las acciones correctivas para el cumplimiento del requisito legal y de la mejora de los programas y actividades que hacen parte del SG-SST en el Tecnológico de Antioquia, de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades

individuales e institucionales, se consoliden entornos de trabajo saludables y de genere una cultura del autocuidado.

Se enfoca en las siguientes líneas Estratégicas:

-  Cumplimiento legal
-  Peligros y riesgos
-  Accidentalidad
-  Enfermedad laboral
-  Enfermedad común
-  Emergencias
-  Estudios puestos de trabajo
-  Capacitación
-  Auditoria
-  Indicadores SST
-  Estímulos
-  Bienestar Social y Clima organizacional
-  Jubilación y retiro asistido

9.5 Plan Institucional de Capacitación

Capacitación: La capacitación es una obligación de la administración, uno de los objetivos de la Carrera Administrativa, un derecho de los empleados y constituye una, expedido por el Consejo Directivo. (Acuerdo 005 de 2004, artículo 20)

Plan Institucional de Capacitación: busca, entre otros aspectos, suministrar la información necesaria para un mejor conocimiento de la función pública e integración del empleado del Tecnológico de Antioquia con la cultura organizacional; contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer en la comunidad educativa el espíritu científico y en el Instituto, la investigación de conformidad con las demandas del desarrollo regional y propiciar en el empleado el fortalecimiento de su perfil ocupacional, en miras de satisfacer los intereses institucionales

Anualmente y consultando las necesidades de todos y cada uno de los empleados tanto docentes como administrativos, se consolida el Plan de Capacitación, buscando el mejoramiento de las competencias de sus colaboradores y se fija como meta que cada empleado asista por lo menos una vez al año. El Plan previamente evaluado en su concepción por parte del Comité Asesor de Capacitación, en el que de igual forma tienen asiento los docentes a través de un representante, lo recomienda a la Rectoría para que sea adoptado mediante acto administrativo (Políticas de selección y administración del Talento Humano) (Ver Anexo) -Plan de Capacitación administrativo y Docente.

Adicionalmente se incluyen las actividades de inducción y reinducción que tiene como objetivo Instruir a los funcionarios y docentes en todo lo relacionado con la institución, promoviendo su compromiso y responsabilidad institucional con el fin de fortalecer las competencias profesionales y personales en su labor docente y administrativas.

10. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

De conformidad con el Decreto Nacional 1499 de 2017 que adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual tiene como principal objetivo generar entidades íntegras, transparentes, innovadoras y efectivas, a través de la implementación de 16 políticas, dentro de las cuales se encuentra la política de integridad como una estrategia para socializar de manera masiva el **Código de Integridad** y orientar acciones encaminadas a promover un cambio cultural en favor de la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública, el Tecnológico de Antioquia IU, acoge e implementa esta política, atendiendo los parámetros de la **“Guía para la implementación del código de integridad”**, como un elemento primordial para dar cumplimiento.

Adicionalmente, la Institución cuenta con valores que consideramos caracterizan a los servidores del TdeA, los cuales se refuerzan permanentemente a través de las diferentes actividades realizadas en la entidad.

Se continua en la implementación y apropiación de La Política de Integridad a partir de n la sensibilización sobre las competencias comportamentales, la interiorización del código de integridad y los indicadores de gestión para medir el cumplimiento de logros y resultados.

De acuerdo al Test virtual de percepción Integridad Percepción Código de Integridad TDEA, con el propósito de recolectar información sobre la apropiación e impacto de los valores del Código de Integridad en los colaboradores del TdeA, realizado en el año 2021, se determinó una matriz de recomendaciones

MATRIZ DE RECOMENDACIONES	
CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO	
VALOR	PARTICIPACIÓN SUGERIDA
HONESTIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña semestral de los valores del código de integridad y los valores propios de la Institución Universitaria. • Videos realizados por los servidores del TdeA, a través de los cuales resaltan y reconocen los valores que identifican en uno o varios de sus compañeros de equipo de trabajo. • Compromiso con los valores del código de integridad y los del TdeA donde los servidores dejan su huella y su firma de compromiso en un muro (cartelera). • Reconocimiento mejores servidores en el mes en relación con uno de los valores del código de integridad.
RESPECTO	
COMPROMISO	
DILIGENCIA	
JUSTICIA	
AUTONOMÍA INSTITUCIONAL	
CALIDAD	
EQUIDAD	
ÉTICA	
EXCELENCIA	
INTEGRIDAD	
RESPECTO AL SER	
RESPONSABILIDAD SOCIAL	



LUZ ASTRID CASTRILLON LONDOÑO
Profesional Universitario (Gestión Humana)