

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

TECNOLÓGICO DE ANTIOQUIA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA

VIGILADA MINEDUCACIÓN

2026

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 del Tecnológico de Antioquia I.U. se constituye como el instrumento técnico y humano para potenciar el capital más valioso de la entidad: sus servidores públicos. Este documento trasciende el requisito normativo para consolidarse como una herramienta de gestión orientada a la excelencia educativa y el bienestar integral. A través de este plan, la Institución busca armonizar las competencias de su equipo con los estándares de calidad global, garantizando un entorno laboral que promueva el crecimiento profesional y la vocación de servicio en pro de la comunidad universitaria.

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 como es su ingreso, desarrollo y retiro.

Este plan se fundamenta en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y se alinea con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, garantizando que el TdeA sea un entorno saludable, inclusivo y diverso, ratificando nuestro compromiso con la Acreditación de Alta Calidad y la norma internacional ISO 21001. La gestión del talento humano para esta vigencia asume el reto de liderar la transformación digital con sentido humano, asegurando que la adopción de nuevas tecnologías e inteligencia artificial potencie la eficiencia administrativa sin perder la calidez y la ética en el servicio.

El talento humano del TdeA se proyecta como un facilitador de experiencias; por ello, la gestión estratégica en 2026 buscará cerrar la brecha digital y fomentar la curiosidad y la creatividad como competencias transversales, asegurando que la infraestructura física y tecnológica sea potenciada por el ingenio de nuestra gente.

2. CONTEXTO

2.1 Referentes estratégicos orientadores

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano (PETH) para la vigencia 2026 se fundamenta en la consolidación de la excelencia académica y administrativa del Tecnológico de Antioquia I.U. Su diseño y ejecución se articulan bajo los siguientes pilares estratégicos:

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** El plan responde a la dimensión de Talento Humano del MIPG, orientando la gestión hacia el logro de resultados y la satisfacción de la comunidad universitaria
- **Gestión basada en el mérito:** Se alinea con la Ley 909 de 2004 para garantizar que la provisión de empleos y el desarrollo de carrera se fundamenten en la transparencia y las competencias de los servidores.
- **Sentido humano y calidad:** El plan prioriza el bienestar y la cualificación de los servidores públicos, buscando la observancia de la vocación de servicio y la obtención de resultados con alto impacto social.
- **Mejoramiento continuo:** Integra las acciones derivadas de los planes de mejoramiento vigentes, asegurando que el talento humano sea el motor para elevar de manera continua los estándares de calidad institucional.

2.2 Normatividad asociada

Ley 909 de 2004: Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.

Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública (Establece los lineamientos de PIC, Bienestar e Incentivos).

Decreto 1499 de 2017: Implementa el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Decreto 612 de 2018: Establece la integración de los planes estratégicos al Plan de Acción institucional.

Decreto 1567 de 1998: Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos.

Ley 1064 de 2006: Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Código de Integridad (DAFP 2017): Marco ético y de valores para el servicio público.

Ley 2191 de 2022: Regula la desconexión laboral para garantizar la salud mental y

bienestar.

Ley 100 de 1993: Sistema de Seguridad Social Integral.

Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 312 de 2019: Estándares mínimos del Sistema de Gestión de SST.

Resolución 2764 de 2022: Protocolos para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial.

Y las demás normas aplicables las cuales se encuentran dentro del normograma institucional.

3. DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

3.1 Alcance

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2026 comprende la gestión integral del ciclo de vida del servidor en la Institución, iniciando con la identificación de necesidades estratégicas y diagnósticas, y culminando con la evaluación del impacto y la mejora continua de los procesos de GTH. Su aplicación abarca a todos los servidores públicos de la planta institucional en sus diversas modalidades de vinculación y a los contratistas de prestación de servicios, de acuerdo con las competencias y lineamientos normativos vigentes para cada grupo.

3.2 Objetivo General:

Garantizar la idoneidad del talento humano íntegro, competente y satisfecho para el logro de los objetivos institucionales, mediante la vinculación, desarrollo y retiro de los servidores públicos.

3.3 Objetivos específicos:

- Lograr la apropiación de la transformación digital del talento humano mediante el desarrollo de competencias en inteligencia artificial y entornos virtuales, bajo un enfoque de sentido humano que garantice un modelo educativo flexible, innovador y competitivo, liderado por servidores administrativos y docentes altamente cualificados
- Fortalecer en los servidores públicos (administrativos y docentes) las competencias socioemocionales y el enfoque interseccional, mediante programas de formación que promuevan la equidad, el respeto por la diversidad y la atención de necesidades particulares de aprendizaje, garantizando un servicio educativo centrado en la dignidad humana.
- Fortalecer las competencias directivas y gerenciales para consolidar un cuerpo de líderes capaz de guiar la transición hacia los retos Institucionales.
- Elevar el índice de satisfacción y sentido de pertenencia mediante la ejecución de

la "Ruta de la Felicidad", garantizando un entorno laboral saludable que promueva el equilibrio vida-trabajo.

- Mitigar los factores de riesgo psicosocial identificados en el diagnóstico 2025 a través de programas de prevención y salud mental, reduciendo el impacto del estrés y la carga mental en el desempeño.
- Elevar la percepción y práctica de los valores institucionales, con especial énfasis en la diligencia, mediante estrategias pedagógicas y el reconocimiento del mérito para asegurar un servicio público ejemplar.
- Ejecutar el programa de desvinculación laboral asistida mediante acciones de acompañamiento psicosocial, financiero y de salud, garantizando una transición digna y humana para los servidores que culminan su ciclo institucional.
- Implementar mecanismos efectivos para la transferencia del conocimiento y el aprendizaje organizacional, garantizando que el saber técnico y estratégico permanezca en la institución ante el retiro de servidores.
- Optimizar la provisión de cargos y el flujo de talento mediante herramientas de previsión y el uso estratégico de sistemas de información (SIGEP), garantizando la continuidad y eficiencia administrativa.

4. DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN

4.1 Sistemas de información y herramientas de gestión

La gestión estratégica del talento humano se apoya en una arquitectura digital y metodológica que permite monitorear el ciclo de vida del servidor y el desempeño institucional. Estos sistemas se categorizan de la siguiente manera:

4.1.1 Plataformas de gestión y reporte institucional:

- **Sistema Administrativo y Financiero (SAFIX):** Gestión de nómina, presupuesto y recursos financieros del área.
- **Sistema de Información y Gestión de Empleo Público (SIGEP II):** Registro oficial de la hoja de vida, bienes y rentas, y soporte de la carrera administrativa.
- **Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG):** Herramienta de monitoreo del desempeño institucional bajo los lineamientos del DAFP.
- **Sistema Integrado de Gestión (SIG):** Soporte documental y de procesos bajo estándares de calidad e ISO 21001.
- **Sistema de Contratación de Docentes:** Control y trazabilidad de la vinculación del cuerpo académico.

4.1.2 Herramientas de Diagnóstico y Analítica de Talento:

Para el 2026, el plan se fundamenta en los resultados obtenidos en la vigencia 2025:

- **Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (MGETH):** Autodiagnóstico del nivel de madurez de la política de GTH, incluyendo las rutas de creación de valor.
- **Medición de clima laboral y cultura organizacional:** Analítica sobre la percepción del entorno de trabajo y el liderazgo.
- **Batería de riesgo psicosocial e informe de SST:** Foco en carga mental y equilibrio vida-trabajo. Además de Datos técnicos para la prevención de enfermedades laborales y promoción de la salud mental.
- **Diagnóstico de necesidades de capacitación:** Insumo técnico para el diseño del PIC, orientado al cierre de brechas de competencias.
- **Reporte anual de vacantes y plan de previsión:** Herramienta para la planeación técnica del ingreso y la estabilidad de la planta.
- **Encuesta percepción código de integridad:** Necesidad de fortalecer el valor de la Diligencia.

3.2 Riesgos

- Probabilidad de pérdida reputacional por la contratación de servidores sin el perfil adecuado para el cargo, debido a la selección de personal sin las competencias requeridas.
- Posibilidad de pérdida económica y reputacional por sanciones de entes reguladores y de control o demandas y quejas de los grupos de valor, a causa de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedad laboral sin el debido proceso.
- Posibilidad de pérdida económica y reputacional por sanciones, multas, pagos erróneos o reclamos debido a los errores ocasionados en las situaciones administrativas (Nómina, seguridad social, incapacidades, historias laborales)
- Posibilidad de pérdida reputacional por fuga de conocimiento debido a la falta de mecanismos para transferir y retener el mismo, entre los servidores que se retiran de la entidad y quienes continúan vinculados.

4.2 Estrategias

El Plan Estratégico de Gestión Humana 2026 se despliega a través de estrategias integrales diseñadas para consolidar el ciclo de vida del servidor público (Ingreso, Desarrollo y Retiro Digno). Estas estrategias actúan como el soporte de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Se proyectan acciones tácticas orientadas a la adopción estratégica de tecnologías emergentes, como la Inteligencia Artificial y entornos de aprendizaje híbridos. El objetivo es asegurar que la innovación tecnológica actúe como un habilitador de la eficiencia administrativa, sin perder de vista la dignidad humana y el bienestar del servidor.

La estrategia promueve un entorno laboral basado en la neuroeducación y el enfoque

interseccional. Se prioriza el reconocimiento de la diversidad, la equidad y el fortalecimiento de competencias socioemocionales, consolidando una cultura organizacional donde el talento humano es el eje central de la excelencia académica y el servicio con calidad.

(Ver anexo 1. Cronograma de actividades-Plan estratégico de GTH)

5. ARTICULACIÓN CON OTROS PLANES

El PETH 2026 es el documento maestro que integra:

- Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Plan de bienestar e incentivos.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Plan anual de vacantes y provisión.

6. MEJORAMIENTO CONTINUO

6.1 Acciones de mejoramiento.

- Mejorar la periodicidad en la verificación y actualización de los empleos y empleados cargados en SIGEP
- Otorgar los respectivos incentivos pecuniarios a los equipos de trabajo.
- Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.
- Fortalecer el proceso de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo para los empleados que ingresan a la institución.
- Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio ciudadano diferentes a las obligatorias.
- Mejorar el programa de bilingüismo de la entidad, iniciando con el diagnóstico documentado de las personas interesadas en el programa.
- Continuar con el fortalecimiento de la gestión del conocimiento.

7. RECURSOS REQUERIDOS

Para garantizar la ejecución y sostenibilidad de las estrategias aquí planteadas, la Institución asegura la asignación de recursos en sus presupuestos de corto, mediano y largo plazo. Esta inversión está dirigida al fortalecimiento del talento humano en sus áreas críticas: capacitación (PIC), bienestar e incentivos, clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo (SST) y procesos de selección.

Tipos de recursos a considerar:

- Humanos: Equipo de Gestión de Talento humano (GTH)
- Técnicos: Equipos de medición, señalización, EPP, kits de emergencia, software de gestión

Financieros: Presupuesto para capacitaciones, incentivos, exámenes médicos ocupacionales, campañas y consultorías especializadas.

8. INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Mantenimiento del cumplimiento en el porcentaje del FURAG en la política de gestión humana.
- Incremento de la satisfacción de los servidores públicos
- Incremento en la percepción del clima organizacional
- Incremento o mantenimiento en el porcentaje de cumplimiento de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano.

9. ANEXOS

Anexo 1. Cronograma de actividades-Plan estratégico de GTH

Anexo 2. Plan anual de vacantes y provisión de empleos

Anexo 3. Plan de Bienestar e incentivos

Anexo 4. Plan Institucional de Capacitación PIC

Anexo 5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Anexo 6. Plan de mejoramiento

Anexo 7: Informe de Percepción Código de integridad 2025

Anexo 8: Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2025.

Anexo 9: Informe de betorías de riesgo psicosocial 2025.

Anexo 10: Matriz GETH MIPG