

CONSEJO SUPERIOR

ACUERDO No. 03
(7 de septiembre de 2026)

Por el Cual se Actualiza y Adopta la Política Institucional de Gestión del Talento Humano

El Consejo Superior de la Institución, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO QUE:

1. La Escuela de Tecnologías de Antioquia -ETdeA- reconoce que las personas constituyen un recurso estratégico esencial para el cumplimiento de su misión, la formación integral de sus estudiantes, el desarrollo de sus funciones sustantivas y de apoyo y la consolidación de una cultura institucional orientada a la calidad, la inclusión, la flexibilidad, la innovación, la transformación digital, el servicio y el mejoramiento continuo.
2. Que mediante el Acuerdo No. 007 del 6 de diciembre de 2021, el Consejo Superior aprobó la actualización de la normativa interna denominada hasta la fecha como "Política de Gestión Humana".
3. Que el concepto actual de "Gestión del Talento Humano" supera la noción tradicional de "Gestión Humana", al enfocarse de manera integral en la atracción, retención, evaluación y desarrollo del potencial de las personas en los entornos de educación superior.
4. Que se hace necesario expedir un nuevo cuerpo normativo que formalice la denominación oficial como "Política Institucional de Gestión del Talento Humano" y alinee sus objetivos con las necesidades actuales de la institución.
5. En consecuencia, la presente Política Institucional de Gestión del Talento Humano que se actualiza establece los principios, lineamientos, mecanismos y responsabilidades para planear, atraer, seleccionar, vincular, inducir, desarrollar, evaluar, reconocer, cuidar, retener y gestionar el retiro del personal académico y administrativo. Su aplicación busca asegurar la correspondencia entre la misión institucional, las capacidades requeridas, los perfiles de las personas y los objetivos estratégicos, de manera que la ETdeA cuente con talento humano suficiente, idóneo, competente, motivado y comprometido con la formación técnica y tecnológica, la educación continua y la transformación digital.
6. La política responde especialmente al artículo 2.5.3.2.3.1.7 del Decreto 1075 de 2015, modificado por el Decreto 1330 de 2019, según el cual las instituciones deben disponer de recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de sus metas y, en materia de

gestión del talento humano, desarrollar políticas y mecanismos para atraer, desarrollar y retener talento humano acorde con su misión.

7. La actualización de la Política Institucional de Gestión Humana fue presentada el día 7 de septiembre a este Consejo para su respectivo estudio y aprobación.

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO. Aprobación. Aprobar la actualización de la Política Institucional de Gestión del Talento Humano, la cual se registrará por las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo.

ARTÍCULO SEGUNDO. Nombre de la Política

La Política Institucional de Gestión del Talento Humano de la Escuela de Tecnologías de Antioquia, tendrá los siguientes principios orientadores.

Alineación misional. Toda decisión de talento humano deberá contribuir al cumplimiento de la misión, los propósitos institucionales y los resultados esperados.

Mérito e idoneidad. El ingreso, desarrollo y reconocimiento se sustentará en competencias, experiencia, formación, desempeño y requisitos objetivos.

Transparencia. Los procesos se desarrollarán con criterios previamente definidos, trazabilidad y respeto por las normas institucionales.

Igualdad, diversidad e inclusión. Se promoverán oportunidades libres de discriminación y condiciones que reconozcan la diversidad de la comunidad institucional.

Desarrollo integral. La Institución promoverá el crecimiento profesional y personal, la actualización y el aprendizaje permanente.

Bienestar y cuidado. Se favorecerá las condiciones de trabajo seguras, saludables y compatibles con una cultura de respeto y convivencia.

Corresponsabilidad. La gestión humana es responsabilidad compartida entre las instancias de dirección, los líderes de proceso, Gestión Humana y cada integrante de la comunidad laboral.

Mejoramiento continuo. Los procesos y resultados serán objeto de seguimiento, evaluación y ajuste sistemático.

Pertinencia. La gestión del talento humano responderá a las necesidades de la formación técnica y tecnológica, la educación continua, el entorno productivo, el mercado laboral y la transformación digital.

Flexibilidad y transformación digital. Se promoverá la capacidad de adaptación, aprendizaje continuo y apropiación responsable de tecnologías para apoyar modalidades, metodologías y procesos institucionales flexibles.

Orientación al estudiante y al entorno. Las actuaciones del talento humano deberán contribuir a experiencias formativas de calidad y a una relación pertinente con estudiantes, egresados, empleadores, sector productivo y sociedad.

ARTÍCULO TERCERO. Objetivo general y específicos

General

Establecer los lineamientos institucionales para la gestión integral del talento humano durante todo su ciclo de vida organizacional, asegurando la atracción, vinculación, desarrollo, evaluación, bienestar, reconocimiento, retención y retiro de personal competente e idóneo, en coherencia con la misión de ETdeA y con las capacidades necesarias para ofrecer formación técnica y tecnológica y educación continua de calidad, inclusiva, flexible, pertinente y articulada con la transformación digital, el entorno, el mercado laboral y las funciones sustantivas institucionales.

Específicos

- Planear las necesidades de talento humano con base en la estructura organizacional, la proyección institucional, la oferta académica y los objetivos estratégicos.
- Garantizar procesos de atracción, selección y vinculación basados en perfiles, competencias, mérito, transparencia e igualdad de oportunidades.
- Fortalecer las capacidades pedagógicas, disciplinares, investigativas, digitales, administrativas, de liderazgo y de servicio mediante procesos sistemáticos de formación y desarrollo.
- Implementar mecanismos de inducción y reinducción que favorezcan la apropiación de la identidad, cultura, normatividad, responsabilidades y objetivos institucionales.
- Evaluar el desempeño y la contribución de las personas, generando retroalimentación y planes de mejoramiento y desarrollo.
- Promover ambientes laborales seguros, saludables, respetuosos, inclusivos y motivadores.
- Implementar estrategias de reconocimiento, desarrollo y retención del talento humano crítico para la sostenibilidad y calidad institucional.
- Utilizar información e indicadores de talento humano para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.
- Fortalecer las competencias del talento humano para el uso pertinente, ético e innovador de tecnologías digitales en los procesos académicos y administrativos.
- Promover capacidades institucionales que favorezcan la empleabilidad, el emprendimiento, la innovación y la conexión permanente de la formación con las necesidades del entorno y del sector productivo.

- Desarrollar en el personal académico y administrativo competencias para la inclusión, la flexibilidad, el servicio al estudiante y la atención a poblaciones diversas.
- Favorecer la participación del talento humano en acciones de docencia, investigación, extensión y proyección social e internacionalización, de acuerdo con su rol y con la naturaleza de la Institución.

ARTÍCULO CUARTO. Alcance y delimitación

La presente política aplica a todas las personas que integran el talento humano de la Institución, cualquiera sea su nivel, función, modalidad o forma de vinculación, en lo que jurídicamente corresponda. Comprende personal directivo, administrativo, académico, profesoral y de apoyo, y orienta también la gestión de terceros cuando sus actividades incidan de manera directa en la calidad de los procesos institucionales.

Su aplicación deberá reconocer las particularidades de los profesores y del personal administrativo, así como las exigencias derivadas de las modalidades presencial, a distancia, virtual, dual o aquellas que la Institución desarrolle.

ARTÍCULO QUINTO. Declaración

La Escuela de Tecnologías de Antioquia -ETdeA- se compromete a gestionar integralmente su talento humano académico y administrativo mediante procesos transparentes, equitativos, pertinentes y articulados con la misión, el Proyecto Educativo Institucional, el Plan de Desarrollo y el Sistema Interno de Aseguramiento de la Calidad. Para ello desarrollará mecanismos para atraer y seleccionar personas idóneas; facilitar su vinculación e integración; fortalecer permanentemente sus competencias técnicas, tecnológicas, pedagógicas, digitales, investigativas, administrativas y humanas; evaluar y reconocer su contribución; promover condiciones de bienestar, seguridad, salud, inclusión y convivencia; favorecer su desarrollo y permanencia; y gestionar responsablemente su retiro y la transferencia del conocimiento.

La gestión del talento humano estará orientada por criterios de mérito, idoneidad, ética, igualdad de oportunidades, respeto por la diversidad, pertinencia, flexibilidad, calidad, eficiencia, corresponsabilidad, innovación, desarrollo integral y mejoramiento continuo. ETdeA procurará disponer, en cantidad, dedicación y cualificación, del personal requerido para desarrollar sus labores formativas, académicas, docentes, investigativas, de extensión y proyección social, internacionalización, bienestar y gestión administrativa, con especial atención a las capacidades asociadas a la transformación digital y a las necesidades del mercado laboral.

ARTÍCULO SEXTO. Marco normativo de la política

Constitución Política de Colombia, en los principios aplicables al trabajo, igualdad, dignidad humana, educación y autonomía universitaria.

- Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior.

- Ley 1188 de 2008, relativa al registro calificado de programas de educación superior.
- Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.
- Decreto 1330 de 2019, especialmente el artículo 2.5.3.2.3.1.7 sobre recursos suficientes y gestión del talento humano.
- Normatividad laboral, de seguridad social, protección de datos personales, convivencia laboral y Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que resulte aplicable.
- Estatuto General, Proyecto Educativo Institucional, Plan de Desarrollo Institucional, reglamento de trabajo, profesoral y demás disposiciones internas vigentes.

Como referentes de buenas prácticas del sector se consideran modelos de gestión humana de instituciones de educación superior colombianas que integran selección, inducción, formación, evaluación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, desarrollo y retención

ARTÍCULO SÉPTIMO. Lineamientos y mecanismos de implementación:

1. Planeación del talento humano

La ETdeA identificará periódicamente sus necesidades de personal en cantidad, perfiles, dedicación y competencias, considerando el Plan de Desarrollo Institucional, la estructura organizacional, la oferta y proyección académica, la matrícula, las modalidades y metodologías de formación, las funciones sustantivas, las cargas de trabajo y las tendencias del entorno, del mercado laboral y de la transformación digital:

- Planta y estructura de cargos actualizada.
- Perfiles y manuales de funciones y competencias.
- Análisis periódico de necesidades y brechas de talento.
- Planeación profesoral, conforme a la oferta académica y proyección de estudiantes.
- Planes de sucesión o continuidad para cargos y competencias críticas, cuando resulte pertinente.

2. Atracción, reclutamiento y selección

La Institución atraerá y seleccionará personal competente mediante procedimientos objetivos y transparentes que permitan verificar la correspondencia entre el perfil requerido y las capacidades del aspirante:

- Definición previa del perfil, requisitos y competencias.
- Uso de fuentes internas y externas de reclutamiento.
- Verificación de formación, experiencia y antecedentes conforme a la normativa.
- Aplicación de entrevistas, pruebas técnicas, académicas, pedagógicas o de competencias cuando proceda.
- Criterios de selección documentados y trazables.

- Promoción de igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión.
- Conformación y conservación de soportes del proceso de selección.

Para el personal profesoral se garantizará la articulación con el estatuto profesoral o su equivalente y con criterios de ingreso, desarrollo, permanencia y evaluación fundamentados en transparencia, mérito y objetividad.

- Valoración de competencias digitales y de capacidad de adaptación a entornos educativos y administrativos mediados por tecnología, cuando el cargo lo requiera.
- Para cargos académicos, valoración de experiencia profesional o sectorial pertinente, competencias pedagógicas y capacidad para articular teoría, práctica y necesidades del entorno.
- Para cargos administrativos, valoración de competencias de servicio, gestión de información, trabajo colaborativo, orientación a resultados y mejoramiento de procesos.
- Uso de mecanismos de atracción que amplíen el acceso a perfiles diversos y especializados requeridos por la Institución.

3. Vinculación y contratación

La vinculación se efectuará conforme a la normatividad aplicable y a las necesidades institucionales. Antes del inicio de actividades se verificarán los requisitos del cargo, documentación, condiciones contractuales, afiliaciones y demás obligaciones pertinentes.

La Institución procurará que las formas de vinculación y dedicación permitan asegurar continuidad, suficiencia y calidad en las funciones institucionales.

4. Inducción, reinducción y adaptación

Toda persona vinculada participará en procesos de inducción general y específica. La reinducción se desarrollará periódicamente o ante cambios significativos en la estrategia, estructura, normatividad, tecnología o procesos:

- Identidad, misión, visión, valores y Proyecto Educativo Institucional.
- Estructura académica y administrativa.
- Funciones, responsabilidades, procesos y metas.
- Reglamentos, políticas y código de ética o integridad.
- Sistema interno de aseguramiento de la calidad.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Protección de datos, seguridad de la información y uso de recursos tecnológicos.
- Bienestar institucional, inclusión, convivencia y canales de atención.

5. Formación, capacitación y desarrollo

La Institución formulará y ejecutará planes periódicos de formación y desarrollo derivados de las necesidades estratégicas, resultados de evaluación, cambios regulatorios y tecnológicos, planes de mejoramiento y necesidades de los procesos:

- Formación pedagógica y didáctica para profesores.
- Actualización disciplinar y profesional.
- Competencias digitales y uso pedagógico de tecnologías.
- Investigación, innovación, extensión e internacionalización.
- Competencias de liderazgo y gestión.
- Servicio, comunicación, trabajo colaborativo y habilidades socioemocionales.
- Aseguramiento de la calidad y cultura de autoevaluación.
- Formación en seguridad y salud en el trabajo, inclusión, ética e integridad.
- Pedagogía para la educación técnica y tecnológica y estrategias para el aprendizaje práctico y aplicado.
- Diseño instruccional, educación virtual y flexible, recursos educativos digitales y evaluación mediada por tecnologías.
- Tecnologías emergentes, transformación digital e inteligencia artificial aplicada de manera ética y responsable.
- Empleabilidad, emprendimiento, innovación y relacionamiento con el sector productivo.
- Investigación aplicada, apropiación social del conocimiento y solución de problemas del entorno.
- Extensión, proyección social e internacionalización del currículo y de las funciones institucionales.

Los programas de formación deberán contar con diagnóstico de necesidades, programación, evidencias de participación y mecanismos para evaluar satisfacción, aprendizaje, transferencia o impacto, según corresponda.

6. Gestión y evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño permitirá valorar el cumplimiento de responsabilidades, objetivos y competencias, así como la contribución de cada persona al logro de la misión institucional. La evaluación deberá generar retroalimentación y orientar decisiones de formación, reconocimiento, mejoramiento y desarrollo. Cuando corresponda al rol, incorporará criterios asociados con servicio al estudiante, apropiación tecnológica, innovación, pertinencia, trabajo colaborativo y contribución a las funciones sustantivas:

- Criterios conocidos y relacionados con el cargo o rol.
- Periodicidad definida institucionalmente.

- Retroalimentación documentada.
- Planes de mejoramiento o desarrollo cuando sean necesarios.
- Seguimiento a compromisos.
- Articulación de resultados con formación, reconocimiento y decisiones de desarrollo.

7. Bienestar, clima organizacional y convivencia

La Institución promoverá la calidad de vida laboral y un entorno caracterizado por el respeto, la colaboración, la participación, el reconocimiento y el equilibrio entre las necesidades institucionales y el bienestar de las personas.

- Medición periódica del clima o experiencia del colaborador.
- Programas de bienestar laboral.
- Acciones de convivencia y prevención del acoso laboral.
- Estrategias de comunicación interna y participación.
- Actividades culturales, deportivas, recreativas y de integración, de acuerdo con las posibilidades institucionales.
- Intervenciones derivadas de resultados de clima, riesgos psicosociales u otros diagnósticos.

8. Seguridad y salud en el trabajo

La gestión del talento humano se articulará con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo —SG-SST— para identificar, prevenir, intervenir y controlar los riesgos asociados al trabajo, promover hábitos saludables y proteger la integridad de las personas, de acuerdo con la legislación vigente.

9. Reconocimiento, compensación y estímulos

La Institución promoverá prácticas de reconocimiento y compensación coherentes con su naturaleza jurídica, capacidad financiera, estructura salarial y normativa aplicable. Los mecanismos podrán considerar resultados, contribuciones destacadas, innovación, producción académica, investigación, docencia, servicio, antigüedad, formación y otros criterios institucionalmente definidos.

Los reconocimientos deberán fundamentarse en criterios objetivos, transparentes y sostenibles.

10. Desarrollo, movilidad y carrera

La Institución favorecerá, cuando su estructura y normativa lo permita, oportunidades de movilidad, promoción, participación en proyectos, encargos, formación y desarrollo de carrera. Para el profesorado, estos mecanismos se articularán con estatuto profesoral o sus equivalentes.

11. Retención y fidelización del talento

La retención será gestionada de manera estratégica, con especial atención a cargos, perfiles y competencias críticas para la continuidad académica, la transformación digital, la calidad, la innovación y el cumplimiento de la misión. La ETdeA analizará factores asociados a permanencia y rotación y adoptará medidas razonables que fortalezcan el compromiso, el desarrollo, la motivación y la continuidad del talento.

- Oportunidades de desarrollo y aprendizaje.
- Reconocimiento del desempeño y los aportes.
- Condiciones de trabajo y bienestar.
- Liderazgo y comunicación.
- Equidad interna y competitividad de las condiciones laborales, según capacidad institucional.
- Planes de sucesión y transferencia de conocimiento.
- Análisis de rotación y causas de retiro.

12. Gestión del conocimiento y transferencia

La Institución promoverá mecanismos para conservar, compartir y transferir conocimiento relevante, particularmente cuando existan cambios de cargo, movilidad o retiro. Se podrán emplear procedimientos documentados, repositorios, comunidades de práctica, acompañamientos, empalmes y sistematización de experiencias.

13. Retiro y desvinculación

Los procesos de retiro se gestionarán con respeto, confidencialidad, cumplimiento normativo y adecuada entrega de responsabilidades, información y activos institucionales. Cuando resulte pertinente, se aplicarán entrevistas o instrumentos de retiro para identificar causas y oportunidades de mejoramiento.

ARTÍCULO OCTAVO. Actores

La Política de Gestión del Talento Humano forma parte del sistema institucional de aseguramiento de la calidad y se articula con la planeación, la autoevaluación, el gobierno institucional, el bienestar, la gestión académica, la investigación, la extensión, la internacionalización, la gestión administrativa y financiera y el SG-SST.

Los resultados de sus indicadores deberán ser analizados en los espacios institucionales de seguimiento que correspondan y dar origen, cuando sea necesario, a acciones correctivas, preventivas, de mejoramiento o innovación.

ARTÍCULO NOVENO. Seguimiento y evaluación de la política

La política será revisada periódicamente y, en todo caso, cuando se produzcan cambios sustanciales en la normatividad, la misión, la estructura, la estrategia, la oferta académica o las condiciones institucionales que hagan necesaria su actualización. Los ajustes serán sometidos a la instancia competente para su aprobación.

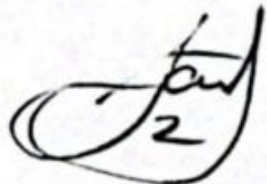
ARTÍCULO DÉCIMO. Vigencia de la política

La política será divulgada a la comunidad institucional mediante los canales oficiales. La Secretaría General y Gestión Humana garantizará que sus lineamientos sean conocidos por directivos, líderes, profesores y personal administrativo y que los procedimientos asociados sean accesibles para quienes intervienen en ellos.

La presente política rige a partir de su aprobación por la autoridad institucional competente y deroga las disposiciones internas que le sean contrarias

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Medellín a los siete (7) días del mes de septiembre de 2026.



SANTIAGO NIETO RUEDA
Presidente



ROSA IDALI CASTAÑEDA G.
Secretaria General