DIRECCION DE GESTIÓN HUMANA
COORDINACIÓN DE DESARROLLO LABORAL

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

MEDELLÍN

2022

Versión 1

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 4
3. MARCO LEGAL 7
4. OBJETIVOS 7
4.1 Objetivo General 8
4.2 Objetivos Específicos 9
5. BENEFICIARIOS 9
6. RESPONSABLE 9
7. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN 9
7.1 Línea de Intervención - Área de Protección y Servicios Sociales 10
7.1.1. Programa de Seguridad Social Integral 10
7.1.2 Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo 11
7.1.3 Programa Deportivo 15
7.1.4 Programa Cultural y de Recreación – Bienestar a la Carta 16
7.2 Línea de Intervención - Área Calidad de Vida Laboral y Personal 17
7.3 Programa de Estímulos e Incentivos 21
7.3.1 Programa de Incentivos 19
7.3.4 Evaluación e impacto de los programas de bienestar e incentivos 23

Introducción

Teniendo en cuenta que el recurso humano es el activo más importante con el que cuenta el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y que de éste depende en gran medida no sólo el logro de los objetivosmisionales, sino también, el alcance de los fines esenciales que le sirven de fundamento, la Dirección de Gestión Humana presenta el Plan de Bienestar e Incentivos de la institución para la vigencia 2022, estructurado para los servidores públicos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, orientado principalmente al mejoramiento de su calidad de vida laboral y personal. Lo anterior, a efectosde contar con servidores públicos motivados y con sentido de pertenencia institucional,conscientes de su papel protagónico en el logro de la calidad del servicio prestado en sus dependencias.

Para el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, es perentorio implementar acciones que incidan en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, generando un clima organizacional adecuado, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la institución en el desempeño de su labory de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Para la construcción de este documento se tuvieron en cuenta los resultados de las mediciones asociadas al desempeño de la gestión de talento humano, el análisis de la caracterización de los empleos y de los servidores de la entidad, así como la medición de clima organizacional.

La Dirección de Gestión Humana formula el Plan de Bienestar e Incentivos desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de sus dimensiones mente, cuerpo y emoción, con hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el Plan Estratégico del Talento Humano. Igualmente es importante señalar que el presente Plan de Bienestar e Incentivos se adscribe a los lineamientos desarrollados por la Política del Sistema de Bienestar Institucional, en tanto la Dirección de Gestión Humana hace parte del Sistema de Bienestar Institucional.

Diagnóstico de necesidades

Para la estructuración del presente documento y con el objetivo de velar por el uso adecuado y racional de los recursos públicos, la Dirección de Gestión Humana tomó como base para la elaboración del presente documento, los resultados de la medición de clima organizacional del 2021 entregados por la ARL Colmena en la vigencia 2020-2021.

La elaboración del Plan de Incentivos y Bienestar, tuvo como objetivo principal realizar una reingeniería de la forma cómo se venía estructurando el Plan de Bienestar Social e Incentivos en vigencias pasadas, orientada a lograr una mayor intervención por parte de los funcionarios, con el fin de obtener una mayor participación en las actividades programadas y por ende una mayor satisfacción de sus necesidades.

Ahora bien, teniendo como insumo principal los resultados obtenidos, en la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos, se priorizaron las actividades de bienestar social a desarrollar en el 2022, dando así respuesta a las necesidades identificadas en la institución.

Para mayor ilustración, a continuación, se presentan los principales resultados de la medición del clima organizacional, realizada en el mes de agosto de 2021:

Evaluación general de la Insitución:

Putajes de calificación:

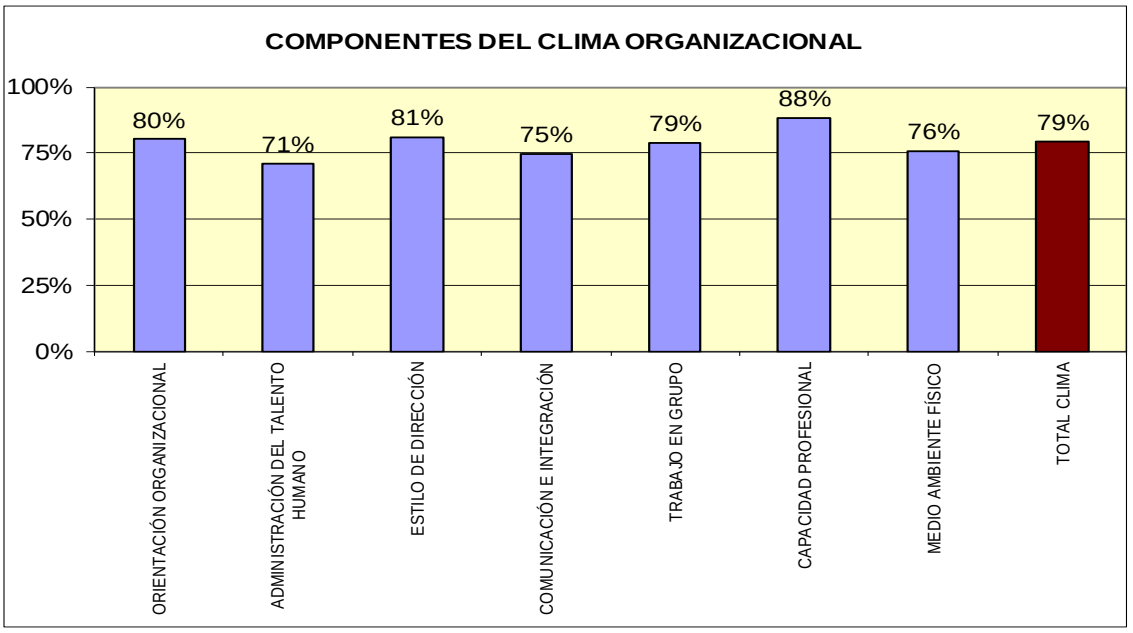
PUNTAJE	INTERPRETACIÓN
0 – 25	BAJO - DESFAVORABLE
26 - 50	MEDIO – POCO FAVORABLE
51 - 75	MEDIO ALTO - FAVORABLE
76 - 100	ALTO – MUY FAVORABLE

Resultados Institucionales de la medición:

MENU

MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

POLITECNICO JAIME ISAZA CADAVID
AGOSTO 2021



Comparativa medición 2019 contra 2021:

VARIABLES	AÑO 2019	AÑO 2021	COMPORTAMIENTO
ORIENTACION ORGANIZACIONAL	77	80	SUBIO
ADMINISTRACION TALENTO HUMANO	66	71	SUBIO
ESTILO DE DIRECCION	78	81	SUBIO
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	72	75	SUBIO
TRABAJO EN GRUPO	76	79	SUBIO
CAPACIDAD PROFESIONAL	87	88	SUBIO
MEDIO AMBIENTE FISICO	75	76	SUBIO
TOTAL CLIMA	**77**	**79**	SUBIO

Conclusiones y recomendaciones:

En conclusión, el clima organizacional del POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID se percibe de manera muy positiva por su personal, percepción que ha ido mejorando en relación con vigencias anteriores, encontrándose que subieron todas las variables evaluadas, pero con necesidad de fortalecer algunos aspectos para prevenir riesgo psicosocial intralaboral.

Si bien es cierto en esta vigencia los puntajes quedaron entre favorable y muy favorable, es importante que el plan de intervención vaya orientado a fortalecer las variables de Administración del Talento Humano (Organización del Trabajo, Gestión del Empleo, Gestión del Rendimiento, Gestión del Desarrollo, Departamento Administrativo de la Función Pública, Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales), así como lo relacionado con la Comunicación e Integración.

Es importante dentro del plan de intervención considerar las dependencias o grupos donde el clima es más bajo, para profundizar en su intervención, buscando impactar indicadores propios de cada uno de ellos al interior de la institución y por supuesto, el bienestar y calidad de vida de los empleados.

Socializar el clima con todo el personal.

Implementar un plan por áreas o sedes.

Intervención Clima Organizacional 2022:

LIDERES:

- Implementar una escuela de liderazgo: temáticas orientadas a la administración del talento humano, intervención mensual, metodología teórico – práctica, con una duración de 2 horas.

SEDES:

- Comunicación y trabajo en equipo y complementar en la que sea necesario según necesidades de la misma.

DOCENTES:

- Invitarlos a participar de todas las actividades que organice la Institución desde clima organizacional y riesgo psicosocial.

SEDES:

- Continuar Campaña de Código de Integridad.
- Continuar con el trabajo de fortalecimiento de las competencias del servidor público.
- Organizar grupos focales con las dependencias que tuvieron puntajes más bajos.

- Organizar actividades de cohesión de Equipos por dependencias.
- Política y manual de convivencia: socialización a todo el personal

Marco legal

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid para la vigencia 2022, tiene como objetivo contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

Por lo tanto, el presente documento se formula en el marco de lo previsto por el ordenamiento legal vigente sobre el bienestar del individuo y en particular por las disposiciones que se citan a continuación:

1. Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente, en su Capítulo II, Articulo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por lasdisposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."
2. Ley 909 de 2004. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentesy las que desarrollen la presente Ley.
3. Ley 734 de 2002, artículo 33 en los numerales 4 y 5. Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el estado.
4. Decreto 1083 de 2015:

   ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

   ARTÍCULO 2.2.10.3 ***Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales.*** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Losprogramas de bienestar responderán a estudios técnicos que

permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividadesy grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

ARTÍCULO 2.2.10.7 ***Programas de bienestar de calidad de vida laboral*****.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO . El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

(Decreto 1227 de 2005, art. 75)

ARTÍCULO 2.2.10.8 ***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 1227 de 2005, art. 76)

Objetivos

Objetivo General

Establecer la programación de actividades que fomenten el desarrollo integral de los servidores públicos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y que respondan a sus necesidades e incidan en la generación de un clima organizacional adecuado, mediante espacios de

conocimiento, esparcimiento e integración; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la institución en el desempeño de su labor y de contribuir con el logro de los propósitos misionales de la institución.

Objetivos Específicos

- Implementar acciones que incidan en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, a partir de la sana competencia, el esparcimiento y la adecuada utilización del tiempo libre.
- Ejecutar actividades que fomenten la participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción de los servidores de la institución, a efectos de optimizar el desarrollo de las funciones a su cargo.
- Brindar elementos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos, todos los servidores públicos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Responsable

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid través de las Dirección de Gestión Humana conjuntamente con la Dirección de Bienestar Institucional e Interacción Social, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral. Ambas unidades en tanto conforman el Sistema de Bienestar Institucional del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid coordinan sus acciones desde los lineamientos generados por la Política del Sistema de Bienestar.

Líneas de Intervención

El Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022, está dirigido a todos los servidores públicos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y se elaboró a partir de la identificación de acciones que propenden por el bienestar del servidor y la mejora del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

Dentro de este Plan se desarrollarán dos líneas de Intervención:

A. **Área de Protección y Servicios Sociales**: Este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura. Esta línea de intervención contempla los siguientes programas:

1. Programa de Seguridad Social Integral.

2. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
3. Programa Deportivo.
4. Programa Cultural y de Recreación.

B. **Área Calidad de Vida Laboral y Personal:** La calidad de vida laboral es un aspecto de la calidad de vida en general, que se ocupa de las condiciones de trabajo de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Esta línea de intervención contempla los siguientes programas:

1. Clima Organizacional
2. Programa de estímulos e incentivos

A. Línea de Intervención - Área de Protección y Servicios Sociales

El desarrollo de las actividades de este componente, se realizará de manera conjunta con la Caja de Compensación Familiar, de conformidad con lo previsto por el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

Objetivos

- Adelantar actividades orientadas a la salud física, mental y social de los servidores del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Promover la participación en el desarrollo organizacional y la interacción de los diferentes estamentos que conforman la comunidad politécnica.

1. Programa de Seguridad Social Integral

Con base en lo establecido en el art. 23 del Decreto 1567 el Área de Protección y Servicios Sociales, cada entidad debe estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los empleados y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación"; los programas de esta área son atendidos en el Politécnico Colombiano a través de diferentes contratos y servicios desarrollados por operadores logísticos, cajas de compensación familiar, por personas naturales o jurídicas y los empleados, con el apoyo y la coordinación de la Dirección de GestiónHumana.

El rol de la Entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Estrategias

- ✓ Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- ✓ Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la

entidad.

- ✓ Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- ✓ Coordinación y entrega de los documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

2. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

Cuya finalidad es la de proteger y propender por la salud física, mental y social de los funcionarios y contratistas del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, proporcionando condiciones óptimas, con el fin de evitar enfermedades profesionales y fomentar actividades deprevención y autocuidado. Para ello se da cumplimiento a las diferentes Evaluaciones Médicas requeridas por la normativa nacional, se llevan a cabo, cinco (5) sistemas de vigilancia epidemiológicos, se realiza la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG.SST y en todo el año se ofrecen diferentes capacitaciones en temas relacionados con estilos de vida saludable.

Evaluaciones médicas ocupacionales:

El objetivo es determinar la aptitud del trabajador para desempeñar en forma eficiente las labores sin perjuicio de su salud o la de terceros, establecer la existencia de restricciones que ameriten alguna condición sujeta a modificación, e identificar condiciones de salud presentes en el trabajador que puedan agravarse en el desarrollo de sus labores.

Es importante señalar, que el énfasis de esta evaluación se determinará para cada funcionario, de acuerdo con la tarea y perfil del cargo determinado en el Profesiograma de la institución, estructurado en el marco del Sistema deGestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estas evaluaciones se efectúan con observancia de las disposiciones previstas en la Resolución No. 2346 de 2007, expedida por el Ministerio de la Protección Social y se tendráen cuenta la Matriz IPEVR de la institución. Las siguientes son las evaluaciones médicas realizadas en la institución

a. **Evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso:** Se realizan para determinar las condiciones de salud física, mental y social del trabajador, en función de las condiciones de trabajo a las que estará expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y perfil delcargo, los cuáles están determinados en el Profesiograma del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, estructurado en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

b. **Evaluaciones médicas ocupacionales periódicas**: Se realizan con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales, permanentes o agravadas del estado de salud del trabajador, ocasionadas porla labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo. Así mismo, para detectar enfermedades de origen común, con el fin de establecer un manejo preventivo.

   Estas evaluaciones permiten a la institución obtener un diagnóstico de salud de supoblación trabajadora, una distribución demográfica, los riesgos a los que están expuestos los

colaboradores y las patologías encontradas en ellos; estén o no relacionadas con el trabajo, facilitándoles y brindándoles acompañamiento para la promoción y prevención de la salud en el entorno laboral y personal.

c. **Evaluaciones médicas de egreso:** Se realizan al trabajador cuando se termina la relación laboral, con el objeto de valorar y registrar las condiciones de salud en las que el trabajadorse retira de la institución.

Sistemas de vigilancia epidemiológicos (SVE)

Tienen como finalidad garantizar la gestión del riesgo ocupacional, prevenir y controlar la aparición de enfermedades laborales, fomentar una cultura de autocuidado y la promoción de la salud. La Institución ha definido los siguientes SVE y programas para la administración y control de sus riesgos prioritarios que pueden afectar la salud:

a. **SVE osteomuscular:** Los desórdenes musculo esqueléticos son generados por: los movimientos repetitivos, las posturas inadecuadas en el trabajo y en la cotidianidad, las malas posturas o esfuerzos inadecuados (al levantarse de la cama, al caminar o al levantarun objeto), las patologías por enfermedad general y por los puestos de trabajo inadecuados. Estos desórdenes se han convertido en el objeto de intervención para la prevención de enfermedades osteomusculares. Para lograr este propósito contamos con las siguientes estrategias:
   - Inspecciones con énfasis biomecánico.
   - Inspección de puesto de trabajo.
   - Matriz de Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración de Riesgos - IPEVR.
   - Análisis del ausentismo y de la accidentalidad laboral.
   - Diagnóstico de salud.
   - Encuestas ergonómicas.
   - Evaluaciones médicas ocupacionales.
   - Programa Salud Psico Física y Salud Mental: Implementado desde el año 2001 y liderado por la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte, cuyo objetivoes administrar los subprogramas de salud psicofísica, mediante elementos de la actividad física y las técnicas corporales manuales, que les permitan a todos los usuarios mejorar y mantener el equilibrio entre la salud física y mental.
   - Capacitaciones específicas en riesgo de desórdenes musculo esqueléticos
   - Identificación y priorización de pacientes expuestos.

b. **SVE del riesgo cardiovascular:** Implementado desde el año 2009 y liderado por la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte con el propósito de intervenir aquellosfactores de riesgo modificables de Riesgo Cardiovascular, mediante un programa planificado de ejercicio, controles psicológicos, nutricionales, de exámenes de laboratorio y médico – deportivos, apoyados con la implementación de pausas activas.

   Su objetivo es prevenir y controlar las enfermedades cardiovasculares en la población de funcionarios y docentes vinculados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

   Objetivos específicos del SVE Riesgo Cardiovascular:

- Determinar los principales factores de riesgo que pueden generar enfermedad coronaria de la población objetivo perteneciente a la Institución.
- Propiciar un cambio en los hábitos de vida de los usuarios inscritos, hacia un estilo de vida saludable.
- Realizar evaluaciones y controles a los usuarios del programa, en el área psicológica, bioquímica, médico deportiva y nutricional, para orientar correctamente el ejercicio durante las sesiones de ejercicio.
- Observar el impacto del ejercicio en el riesgo cardiovascular en las diferentes variables clínicas, bioquímicas, psicológicas y antropométricas, así como los hábitos y estilos de vida.

c. **SVE conservación de la voz:** Las causas de los desórdenes de la voz son múltiples y variadas, pero en un alto porcentaje es por abuso y mal uso de la voz, originando así diferentes problemas. Por ello, se deben identificar, controlar y prevenir de forma temprana los factores causantes de patología vocal en la población laboralmente expuesta.

La institución viene realizando algunas actividades en el marco del desarrollo del SVE de conservación de la voz, algunas de ellas son:

- **Identificación de nómina de expuestos.**
- **Encuestas de percepción**
- Evaluación por fonoaudiología
- Difusión de información educativa relacionada con la prevención de enfermedades relacionadas con la voz
- Análisis de ausentismos e incapacidades para identificar pacientes sospechosos.
- Realización de pausas activas y capacitaciones relacionadas con los trastornos o patologías de la voz.

d. **SVE Covid 19:** Con el fin de adoptar, adaptar e implementar las normas y acciones que permitan garantizar la continuidad de las actividades laborales y la protección integral de la salud frente al Covid-19 de los funcionarios, contratistas, estudiantes en práctica experimental y toda la Comunidad Politécnica en general que están presentes en las instalaciones o realizando trabajo desde casa;

En el marco del desarrollo del SVE COVID 19 se desarrollarán entre otras las siguientes actividades:

- Revisión y actualización de protocolos según la normativa nacional
- Actualización de matriz legal COVID según cambios en la normativa nacional
- Construcción de la documentación requerida en el marco de la pandemia
- Seguimiento epidemiológico médico y no médico a pacientes (empleados y estudiantes) que presenten prueba positiva, síntomas sospechosos, contacto estrecho o aislamiento e incapacidad por COVID por medio de la encuesta diaria de Condiciones de Salud de la

ARL COLMENA

- Realización de cercos epidemiológicos según sea el caso y según cumplimiento de criterios de contacto estrecho
- Inspecciones locativas constantes para analizar el cumplimiento de protocolos institucionales que propendan la prevención de la diseminación del virus.
- Recepción de visitas y solicitudes de los entes de control que realizan requerimientos a la institución.
- Reporte periódico de pacientes positivos a la Secretaría de Salud y al Ministerio de Trabajo
- Capacitaciones y difusión de material educativo de temáticas relacionadas con COVID 19 (invitando tanto empleados como contratistas)
- Acompañamiento a las diferentes áreas de la institución en asesoría relacionada con manejo de casos o de situaciones de riesgo.
- Generación de informes y estadísticas periódicas del comportamiento de la pandemia a nivel institucional.

e. **SVE DE RIESGO PSICOSOCIAL Y PROGRAMA SALUD MENTAL:** Promover, mantenery mejorar las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Institución, con el fin de preservar un estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, para impactar positivamente la productividad institucional.
   - Capacitar a todos los trabajadores de la institución en el control de los factores de riesgo ocupacional, derivados de condiciones peligrosas y actos inseguros.
   - Desarrollar actividades de prevención de enfermedades laborales y accidentes de trabajo a todo nivel en la empresa, con el fin de disminuir las pérdidas por daños a los equipos, materias primas o las generadas por ausentismo laboral.
   - Evaluar en forma cualitativa y cuantitativa la magnitud de los factores de riesgo presentes en la empresa, para disponer de parámetros concretos que permitan medir la agresividad de estos sobre los trabajadores y su evolución en el tiempo.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG.SST.

Mediante la implementación de esta actividad, se pretende contar con el apoyo tanto de la ARL Colmena como de profesionales y/o tecnólogos que apoyen los esfuerzos institucionales en temas asociados a la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Lo anterior, toda vez que el marco jurídico vigente, exige para dar cumplimiento a algunos de los componentes del SG-SST. El objetivo principal de esta actividad es dar cumplimiento a los requerimientos del Decreto 1072 de 2015 y de la Resolución 0312 DE 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, con respecto al SG-SST, a efectos de mejorar la calidadde vida laboral de los funcionarios, mediante la identificación de factores de riesgo e implementación de planes y programas que disminuyan la ocurrencia de accidentes de trabajoo aparición de

enfermedades de tipo laboral.

Talleres de Vida Saludable

El objetivo de estos talleres es contribuir al mejoramiento del estilo de vida de los funcionariosde la institución, proporcionándoles herramientas de aprendizaje que les permitan adoptar hábitos de vida saludable, a la vez que exploraran su creatividad, todo con el fin de generar bienestar en los participantes.

Para este efecto se realizarán talleres en temas de nutrición y vida saludable, tales como:

- Taller de ensaladas.
- Taller de loncheras saludables.
- Taller de desayunos saludables.
- Taller de postres al instante.
- Hábitos saludables (Promoción de política institucional sobre prevención de consumo tabaco, drogas y alcohol)

Nota: Los talleres y conferencias relacionados con hábito alimenticios se escogerán del portafolio elaborado en colaboración con la Caja de Compensación Familiar Comfenalco y los talleres de temas relacionados con adicciones se escogerán del portafolio elaborado en colaboración con la ARL Colmena.

3. Programa Deportivo y recreativo

Con el propósito de fortalecer la actividad física de los servidores de la institución, a través del ejercicio y de la conveniente utilización del tiempo libre, y a efectos de generar comportamientos de integración, respeto y trabajo en equipo, la institución a través de la Facultad de Educación Física Recreación y Deporte, realizará actividades deportivas, recreativas, las cuales se seleccionarán durante la vigencia de acuerdo a las preferencias de los funcionarios entre ellas estarán:

- **Salud sicofísica.**

Pausa activas laboral, Yoga, Pilates, Gimnasia cerebral, Rumba Aeróbica, Clases Integrales, actividad física, masaje en silla, hidroaerobicos),

- **Prevención de riesgo cardiovascular**.
- **Deporte recreativo.**
- **Ambiente de aprendizaje gimnasio.**
- **Programa de la felicidad**

El objetivo es contribuir al bienestar de los funcionarios, mediante actividades deportivas, para mejorar sus capacidades físicas, de coordinación y, por ende, calidad de vida. Todo esto, enmarcado en un proceso pedagógico seguro, lúdico y formativo.

Así mismo, mantener una buena salud, libre de patologías serias y del impacto de las variables propias del trabajo, es una prioridad para la institución. A través de la actividad deportiva y recreativa, los

trabajadores mejorarán su desempeño tanto en lo laboral, como en su salud. Generando mayores niveles de productividad y disminución de ausentismo laboral por incapacidades.

Nota. Las actividades, serán seleccionadas del portafolio que ofrece la Facultad de Educación Física Recreación y Deporte, durante la vigencia 2022.

4. Programa Cultural y de Recreación

La Dirección de Fomento Cultural "tiene como objetivo ofrecer a la comunidad politécnica (estudiantes, docentes, administrativos, pensionados, graduados y familiares en primer grado de consanguinidad o de afinidad) y el público en general, actividades y programas que propendan por formación artística, desarrollo de la sensibilidad, fortalecimiento de la ciudadanía y consolidación de valores en procura de una sociedad más justa y solidaria.

Es la instancia que promueve, dentro y fuera de la institución, toda actividad cultural y artística, de formación y extensión. Las diferentes manifestaciones culturales de esta dirección se expresan a través de la danza, la música y el teatro, las artes visuales, las artes aplicadas, literatura, desarrollo humano y emprendimiento cultural, las cuales se articulan con los grupos de proyección y su misión es seguir generando cultura ciudadana, valores y sentido de pertenencia, mediante actividades y programas que desarrollan la sensibilidad y fortalecen la identidad politécnica, contribuyendo además a brindar una formación más integral." **Tomado de *Política De Fomento Cultural Del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid***

"La Dirección de Fomento Cultural desarrolla su actividad en 5 líneas principales en las sedes Medellín, Regional Oriente y Regional Urabá. De las cuales pueden beneficiarse los empleados de la Institución y sus familiares en primer rango de Consanguinidad:

- *Formación artística y cultural en arte y cultura, economía creativa y desarrollo humano*
- *Circulación, acceso y consumo: Presentación de artistas, Agenda Cultural y Festivales*
- *Proyección Social e Inclusión a la comunidad: Alianza con diferentes organizaciones e Instituciones, mesa de género, Sindis*
- *Transversalidad con la academia: Electivas y optativas en las Facultades*
- *Economía Creativa: Congresos, seminarios, asesorías"* ***Tomado del Plan de Desarrollo Cultural 2021-2024***

Así mismo los funcionarios y docentes de la institución podrán participar de los diferentes concursos de talentos Institucionales como: Festival de la Canción Policanción, Concurso de Cuento Tomás Carrasquilla, Concurso de Poesía Epifanio Mejía. Además de participación en los grupos de proyección que hacen parte de las tres sedes y quienes son quienes representan a la Institución en diferentes festivales y certámenes tanto locales, como regionales e internacionales.

Los funcionarios y docentes harán parte de las diferentes estrategias de formación de púbicos que implementa la dependencia como; La ruta de la cultura, entrega de boleteria para museos, teatros y demás espacios artísticos y culturales con los cuales la Dirección de Fomento Cultural tenga articulación interinstitucional.

Desde el eje temático de ciudadana, la comunidad politécnica de beneficia de las campañas de conciencia ciudadana en temas como: Medio ambiente, pensamiento crítico, enfoque de género, PNL a través de arte, arte terapia entre otros.

Todos los funcionarios y docentes, así como demás comunidad politécnica podrán hacer parte

de la Mesa de Género que promueve la Dirección de Fomento Cultural, así como hacer parte de alguna de sus cinco comisiones temáticas.

B. Línea de Intervención - Área Calidad de Vida Laboral y Personal

1. Clima organizacional

Entendido como "(…) el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticasy procedimientos, formales e informales, que las distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

La percepción se refiere a aquel proceso mediante el cual el ser humano organiza, interpreta y procesa diversos estímulos a fin de darle significado a su situación y entorno. Supone conocimiento y está mediatizada por las experiencias de la persona, sus necesidades, motivaciones, deseos, emociones, expectativas, y sistema de valores, entre otros, pero se articula con el ambiente laboral en que se actúa (…)". 1

En el marco de lo dispuesto por el numeral 1 del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, que señala que la medición de clima laboral se debe hacer por lo menos cada dos (2) años, enla presente vigencia no se hará medición de Clima Laboral, toda vez que con ocasión a los resultados obtenidos en la medición de la vigencia 2021, se implementarán y ejecutarán acciones de intervención orientadas a su mejoramiento, acciones que deben ser implementadas en esta vigencia para que su efectividad pueda ser evaluada en la vigencia 2023.

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, intervendrá el ÁREA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PERSONAL a partir de la ejecución de las siguientes actividades:

- Orientación al Retiro Laboral
  El objetivo de esta actividad es desarrollar un proceso de formación, dirigido a las personas que se encuentran próximas a su desvinculación laboral, con el fin de generar espacios de reflexión y adquisición de herramientas, que les permitan comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las personas y en la interacción con su entorno, orientar positivamente esta transición hacia nuevas alternativas de vida productiva.
- Aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo PsicosocialLa batería para evaluar el riesgo psicosocial es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador. La aplicación de este instrumento se realiza a través de una encuesta y el análisis de sus resultados, realizado por parte de un psicólogo ocupacional, permite determinar el programa a seguir en cada Entidad.

La Resolución 2646 de 2008 "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"

expedida por el Ministerio de la Protección Social, definió puntualmente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones. A partir de esa categorización se han establecido un conjunto de variables que deben tomarse en consideración para este efecto; las cualesse estudian mediante una batería para evaluar el riesgo psicosocial.

La referida Resolución, en varios de sus apartes, señala de manera genérica que para evaluar los factores de riesgo psicosocial se deben emplear "los instrumentos que para tal efecto hayan sido validados en el país".

Ahora bien, con el propósito de precisar con mayor exactitud los factores a evaluar y de ofrecer herramientas de medición cuantitativa y cualitativa en estos aspectos, el Ministerio de Trabajo contrató una investigación que dio por resultado el diseño de una batería para evaluar el riesgo psicosocial que permiten a los empresarios identificar y evaluar los riesgos psicosociales.

Dentro de los factores psicosociales a identificar y evaluar, se incluyen aspectos intralaborales, extralaborales e individuales. Los primeros se refieren a las circunstancias en las cuales se desarrolla el trabajo. Los segundos, al estilo y calidad de vida de los trabajadores, fuera del ámbito laboral. Los aspectos individuales, por su parte, hacen alusión a las características psicosociales de cada trabajador en particular.

Cada uno de estos aspectos incluye una serie de variables o dimensiones que constituyen factores potenciales de riesgo. Esos son los factores en la batería para evaluar el riesgo psicosocial:

Factores intralaborales

- Demandas de trabajo (cuantitativas, de carga mental, emocionales, ambientales, de esfuerzo físico, de la jornada de trabajo, exigencias de responsabilidades del cargo, consistencia del rol e influencia de lo laboral sobre lo extralaboral).
- Control (autonomía, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación en el cambio, claridad del rol y capacitación).
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo (características del liderazgo, relaciones sociales, retroalimentación del desempeño y relación con los subordinados).
- Recompensa (reconocimiento, incentivación y compensación).

Factores extralaborales

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Vivienda y entorno
- Influencia de lo extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento de la vivienda al trabajo y viceversa

Factores individuales

- Información sociodemográfica (sexo, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia, estrato, tipo de vivienda y número de personas a cargo).
- Información ocupacional (lugar de trabajo, antigüedad, nombre y tipo de cargo, dependencia, tipo de contrato, horas de trabajo diarias y modalidad de pago).

Todos estos elementos son los factores a tener en cuenta para la identificación de los riesgos,el seguimiento, control, evaluación y mejoramiento del componente psicosocial.

Por lo anterior y en cumplimiento del marco legal aplicable, el Politécnico Colombiano J.I.C. aplicará la batería para evaluar el riesgo psicosocial presente en cada una de las sedes de la institución, con el fin de identificar los factores de riesgo y formular estrategias para conjurar dichos riesgos, con el objetivo de disminuir o evitar la aparición de patologías asociadas al estrés ocupacional, mejorando de esta forma la calidad de vida laboral de los funcionarios.

2. Programa de Estímulos e Incentivos

En desarrollo de las disposiciones previstas en la Ley 909 de 2004, la Ley 1567 de 1998 “Por la cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado” y el Decreto Reglamentario No. 1227 de 2005, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado, se hace necesario diseñar el programa de incentivos de la Entidad, destinado a crear condicionesfavorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

Si por competencias laborales se entienden aquellas características subyacentes en una persona que están causalmente relacionadas con una actuación exitosa en el puesto de trabajo, la voluntad hace referencia a la entrega con la que el empleado decide prestar un buenservicio a la administración pública desde su puesto de trabajo.

En relación con la motivación, es preciso tener en cuenta que las “intenciones” del servidor público para actuar (es decir, su propósito de actuar) constituyen la fuerza principal en la realización de su comportamiento laboral y que actúa intencionalmente cuando tiene la expectativa de que su comportamiento le ha de permitir alcanzar los objetivos propuestos.

La administración de los incentivos en el sector público constituye, entonces, una parte importante de la gestión del talento humano, es parte esencial del sistema de estímulos establecido por la normatividad vigente (Decreto 1567 de 1998 y 1227 de 2005), y las entidades en su implementación deberán acatar los siguientes lineamientos de política (…)”. 2

Objetivo del Programa de Incentivos

El programa de incentivos propuesto tiene por objeto principal, reconocer el desempeño sobresaliente en los funcionarios de la institución y procurar a su vez la motivación del recurso humano de la Entidad, valorando objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los funcionarios en el ejercicio de sus funciones cotidianas.

- Fortalecer en los funcionarios del Politécnico Colombiano J.I.C:, el desempeño sobresaliente con el propósito de identificar el valor agregado entre el cumplimiento

regular de las funciones y el desempeño que requiere un esfuerzo adicional.

- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor.
- Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Contribuir al desarrollo del potencial de los funcionarios, generando actitudes favorables que inciden en el mejoramiento continuo de los objetivos institucionales.
- Contribuir fortalecer una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

Selección de los mejores funcionarios de Carrera Administrativa y del mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción

Para la selección del mejor empleado de carrera de la Entidad, los mejores empleados de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción, deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Acreditar un tiempo de servicios continuo no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Procedimiento para la Selección de los Mejores Funcionarios de Carrera Administrativa y del Mejor de Libre Nombramiento y Remoción por Nivel.

Para la selección de los mejores funcionarios de carrera administrativa y del mejor funcionario de libre nombramiento y remoción, el líder del Proceso de Gestión Humana, elaborará y presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el listado de los funcionarios de la Entidad, cuyas calificaciones hayan alcanzado nivel sobresaliente y que cumplan los requisitos establecidos para el efecto.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, seleccionará el mejor empleado de carrera administrativa de todos los niveles, el mejor empleado de carrera administrativa de cada nivel y el mejor dentro de los de libre nombramiento y remoción del nivel asistencial, y para ello tendrá en cuenta el resultado de los funcionarios que estén dentro del nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, será el encargado de dirimir los empates que puedan surgir en el procedimiento de selección, a través de los criterios establecidos para elloy deberá dejar constancia de la situación en acta debidamente suscrita por los intervinientes.

Plan de Incentivos

Anualmente mediante resolución rectoral la institución adopta el plan de incentivos pecuniariosy no pecuniarios para el mejor empleado de carrera Administrativa de la institución, los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción de la institución, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarioscorrespondientes al mejor equipo de trabajo seleccionado de acuerdo al Artículo 2.2.10.14 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y al Artículo 23 del Acuerdo 07 del 21 de mayo de2004.

Programa de Incentivos

- Incentivos No Pecuniarios. los empleados de carrera administrativa con desempeño en nivel sobresaliente tendrán reconocimiento por parte del superior inmediato, el que se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida. También tendrán derecho a un día de descanso remunerado.
- Incentivos Pecuniarios para el mejor empleado de carrera administrativa de la institución. El servidor público seleccionado como el mejor de toda la institución, podrá escoger el incentivo de su preferencia entre los que se establecen a continuación:
  - Planes vacacionales con entidades de turismo social, departamentales o nacionales hasta por un valor de Cuatro Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (4 SMLMV)y para su disfrute tres (3) días hábiles de permiso remunerado.
  - Apoyo económico para educación formal hasta por un valor de Cuatro Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, (4SMLMV) correspondientes al valor de la matrícula.
  - Destinar el valor de hasta Cuatro Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, (4SMLMV) para deshipoteca de vivienda o abono a la deuda, para el efecto el servidor público deberá presentar la escritura de propiedad del inmueble suya o de su cónyugeo de su compañera (o) permanente.
  - Valor de hasta Cuatro Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (4SMLMV), para mejoras de vivienda, para el efecto el servidor público deberá presentar la escritura de propiedad del inmueble suyo o la de su cónyuge o su compañero (a) permanente.
  - Incentivos No Pecuniarios para los mejores empleados de Carrera Administrativa de los Niveles Profesional, Técnico y Asistencial seleccionados como los mejores. EL servidor público seleccionado como el mejor en cada uno de los niveles, podrá escogerel incentivo de su preferencia entre los que se establecen a continuación:
  - Planes vacacionales con entidades de turismo social, departamentales o nacionales hasta por un valor de Dos Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (2 SMLMV) y para su disfrute tres (3) días hábiles de permiso remunerado.
  - Apoyo económico para educación formal hasta por un valor de Dos Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, (2 SMLMV) correspondiente al valor de la matrícula.
  - Incentivos No Pecuniarios para el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remociónde la Institución. EL servidor público seleccionado como el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción de la Institución, podrá escoger el incentivo de su preferencia entre los que se establecen a continuación:
  - Planes vacacionales con entidades de turismo social, departamentales o nacionales

hasta por un valor de Cuatro Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (4 SMLMV)y para su disfrute tres (3) días hábiles de permiso remunerado.

- Apoyo económico para educación formal hasta por un valor de Cuatro Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, (4SMLMV) correspondientes al valor de la matrícula.
- Reconocimientos públicos a la labor meritoria. Además del otorgamiento de los incentivos establecidos, los empleados que se hagan merecedores de dichos reconocimientos, recibirán mención especial por su labor meritoria con copia a la hojade vida.
- El funcionario que resulte seleccionado como mejor empleado de su nivel, solo podrá optar por uno de los incentivos y, será aquel que seleccione de acuerdo a su rango, así mismo, el funcionario que resulte elegido como mejor empleado de Carrera Administrativa de toda la Institución, se hará acreedor a un único incentivo, en este caso será el que elija de acuerdo a las opciones definidas para el mejor empleado de carrera administrativa de toda la institución.
- Incentivos pecuniarios mejores equipos de trabajo. Como Incentivo Pecuniario se otorgará la suma de Ocho Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (8 SMLMV) los cuáles serán distribuidos entre los mejores equipos de trabajo que cumplan con el Artículo 2.2.10.14 del Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015.
- El Comité Institucional de Gestión y Desempeño, definirá la proporción del Incentivo Pecuniario que se adjudicará a cada uno de los equipos que resulten seleccionados como los mejores.
- Los respectivos Incentivos Pecuniarios se entregarán al líder del área respectiva con elfin de que realice la distribución entre los integrantes del equipo e informe a la Coordinación de Desarrollo Laboral sobre la distribución o utilización de dichos recursos.
- Incentivos No Pecuniarios para los equipos de trabajo. Como Incentivos No Pecuniarios para los equipos de trabajo se otorgará a cada uno de los miembros de los equipos detrabajo seleccionados como los mejores, un día de descanso remunerado, teniendo encuenta que no se afecte la prestación del servicio del área.
- Los Incentivos concedidos a los empleados del Politécnico en desarrollo de programasde bienestar social e incentivos, no modifican el régimen salarial y prestacional de los empleados.
- Los incentivos serán personales e intransferibles por parte del funcionario que resulte beneficiado y se entregarán únicamente para el incentivo seleccionado.
- El Comité Institucional de Gestión y Desempeño establecerá el procedimiento para dirimir los casos de empate en el puntaje obtenido por dos (2) o más empleados y que correspondan al primer lugar, de conformidad con el Parágrafo del Artículo 24 del Acuerdo 07 del 21 de mayo de 2004.
- Para el cumplimiento de los beneficios otorgados en esta resolución, se tendrá en cuenta el rubro presupuestal del “Plan de Incentivos”.
- La institución podrá celebrar convenios interinstitucionales y alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas para dar cumplimiento al Plan de Incentivos y en especial para el otorgamiento de los relacionados con los planes vacacionales y aportes de estudio para educación formal.

- Para el reconocimiento de los incentivos otorgados en esta resolución, el funcionario seleccionado, deberá aportar a la Coordinación de Desarrollo Laboral las cotizacionesy para el aporte de estudio de educación formal, deberá presentar la respectiva facturay el certificado de estudios expedido por una institución educativa legalmente reconocida.
- El acto administrativo mediante el cual se concedan incentivos deberá ser motivado y contra él no procederá ningún recurso.

Evaluación e impacto de los programas bienestar e incentivos:

Nos permite medir la efectividad de las acciones encaminadas al bienestar e incentivos de los servidores por su buen desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Indicadores de gestión y evaluación del plan:

INDICADOR	FÓRMULA		META
COBERTURA: Porcentaje de empleados que reciben bienestar / incentivos	N° servidores que se beneficiaron de los programas/ N° total de servidores	**x** 100	90%
IMPACTO: Percepción de los servidores beneficiados	N° servidores beneficiados/ No. de servidores	**x** 100	90%