

DIRECCION DE GESTIÓN HUMANA
COORDINACIÓN DE DESARROLLO LABORAL

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

MEDELLÍN

2024

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	4
3. MARCO LEGAL.....	7
4. OBJETIVOS.....	7
4.1 Objetivo General.....	9
4.2 Objetivos Específicos.....	9
5. BENEFICIARIOS.....	9
6. RESPONSABLE.....	9
7. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN.....	9
Línea de Intervención - Área de Protección y Servicios Sociales.....	10
Programa de Seguridad Social Integral.....	10
Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	11
Programa Deportivo.....	14
Programa Cultural y de Recreación – Bienestar a la Carta.....	14
Línea de Intervención - Área Calidad de Vida Laboral y Personal.....	15
Programa de Estímulos e Incentivos.....	17
Objetivo del Programa de Incentivos.....	17
Procedimiento para la Selección de los Mejores Funcionarios de Carrera Administrativa y del Mejor de Libre Nombramiento y Remoción por Nivel.....	18

1. 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 objetivos misionales, 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 2024, 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 efectos de 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 labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Para la construcción de este plan 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.

2. Diagnóstico de necesidades

Resultado de medición de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano año 2023.

Los resultados de Mediciones en el 2023 de acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la Dirección de Talento Humano, mediante la matriz GETH, se evidencia una calificación de 81.8 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “CONSOLIDACIÓN”.



Los resultados de la gestión estratégica de talento humano están orientados en una metodología de rutas para la creación de valor con el fin que las entidades puedan diseñar acciones de mejora fácilmente. En este sentido, las rutas de análisis de datos y del servicio fueron las rutas con menor puntaje.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	83	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	84
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	81
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	80
		- Ruta para generar innovación con pasión	85
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	82	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	84
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	79
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	87
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	78
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	77	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	74
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	85
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	83
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	77	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	77

Resultados del FURAG año 2022

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid en la medición de desempeño institucional a través del FURAG para la vigencia 2022, obtuvo un puntaje de 80.4.

A su vez, la dimensión de talento humano recibió un puntaje de 66.5 de las que deriva la política de gestión estratégica de talento humano e integridad con un puntaje de 78.1 y 61.0 respectivamente.

La política de gestión estratégica de talento humano se mide a través de cuatro índices desagregados: Calidad de la planeación estratégica del talento humano, Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano, Desarrollo del talento humano en la entidad, Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.

A continuación, se presentan los resultados detallados para cada uno de los índices:

No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
I01	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	83,3
I02	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	60,4
I03	Desarrollo del talento humano en la entidad	85,3
I04	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	57,1

Por su parte, la política de Integridad se mide en el Ministerio de Educación Nacional con los siguientes índices desagregados: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público; Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas y Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción.

A continuación, se presentan los resultados de la vigencia 2022:

No. Índice	POLÍTICA 2 Integridad	Puntaje
I05	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	82,6
I06	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	43,1

Resultados de la medición de clima organizacional

El CLIMA ORGANIZACIONAL se define como “el ambiente psicosocial en el cual se desenvuelven los empleados de una organización”. Este refleja los valores, las actitudes, las creencias y la manera como los empleados ven la institución para la cual prestan sus servicios.

Lo anterior cobra gran importancia en el ámbito organizacional y mucho más desde el concepto de salud y seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta

que es un tema relacionado con las condiciones que el empleador pone al trabajador, lo cual según la percepción del empleado impactará positiva o negativamente en el mismo, su desempeño, su salud y su motivación.

Con el estudio de clima organizacional de POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID se pretendía precisar la percepción que los empleados de la entidad frente a las diferentes variables organizacionales a fin de proponer un plan de intervención psicosocial según los resultados obtenidos, buscando el mejoramiento continuo de los empleados y su calidad de vida.

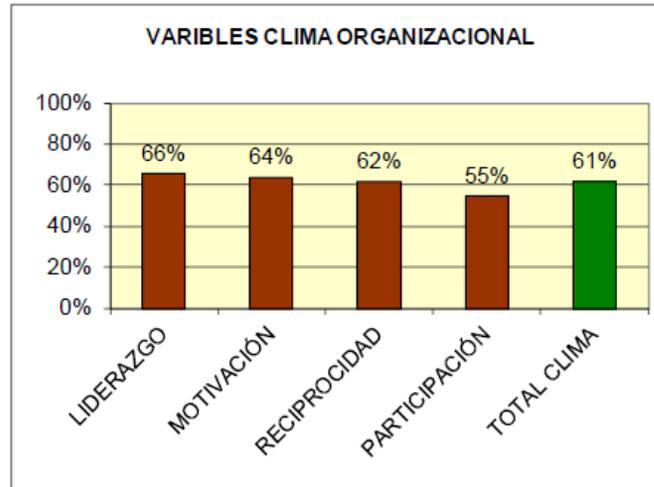
A continuación, se muestran los índices globales de la medición 2023, tomado del estudio de clima organizacional Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid 2023:

El estudio se realizó con 186 empleados de diferentes procesos y niveles jerárquicos.

Los criterios de interpretación son los siguientes:

PUNTAJE	INTERPRETACIÓN
0-40%	BAJO
41-60%	MEDIO
61-75%	MEDIO ALTO
76% ...	ALTO

Análisis general



Resultados por sede

RESUMEN CLIMA POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID2023					
VARIABLE	SUBVARIABLE	CENTRO REGIONAL URABA	CENTRO REGIONAL ORIENTE	DIRECCION DE GRANJAS Y LABORATORIOS	MEDELLIN
LIDERAZGO	Dirección	85%	72%	66%	65%
	Estímulo a la Excelencia	78%	64%	72%	70%
	Estímulo trabajo equipo	68%	56%	62%	61%
	Solución de conflictos	66%	63%	75%	64%
TOTAL VARIABLE		74%	64%	69%	65%
MOTIVACIÓN	Realización personal	78%	77%	73%	77%
	Reconocimiento aportes	75%	51%	60%	58%
	Responsabilidad	45%	59%	54%	53%
	Adecuadas condiciones de trabajo	78%	73%	74%	66%
TOTAL VARIABLE		68%	65%	65%	64%
RECIPROCIDAD	Aplicación al trabajo	89%	67%	74%	70%
	Cuidado patrimonio institucional	93%	83%	78%	75%
	Retribución	55%	42%	40%	47%
	Equidad	78%	52%	48%	54%
TOTAL VARIABLE		78%	61%	60%	61%
PARTICIPACIÓN	Compromiso institucional	75%	66%	60%	55%
	Compatibilidad de intereses	66%	69%	62%	59%
	Intercambio información	73%	54%	49%	51%
	Involucración en el cambio	75%	73%	48%	50%
TOTAL VARIABLE		72%	65%	55%	54%
TOTAL CLIMA		73%	64%	62%	61%

Resultados por áreas

RESUMEN CLIMA POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID2023					
VARIABLE	SUBVARIABLE	RECTORIA	VICERRECTORIA DE DOCENCIA E INVESTIGACION	VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA	SECRETARIA GENERAL
LIDERAZGO	Dirección	63%	65%	69%	69%
	Estímulo a la Excelencia	69%	68%	75%	69%
	Estímulo trabajo equipo	60%	59%	66%	60%
	Solución de conflictos	56%	64%	71%	72%
TOTAL VARIABLE		62%	64%	70%	68%
MOTIVACIÓN	Realización personal	66%	76%	81%	84%
	Reconocimiento aportes	52%	56%	62%	79%
	Responsabilidad	58%	53%	52%	57%
	Adecuadas condiciones de trabajo	53%	66%	74%	78%
TOTAL VARIABLE		57%	63%	67%	75%
RECIPROCIDAD	Aplicación al trabajo	68%	69%	76%	85%
	Cuidado patrimonio institucional	68%	75%	79%	93%
	Retribución	43%	43%	53%	48%
	Equidad	53%	53%	57%	58%
TOTAL VARIABLE		58%	60%	66%	71%
PARTICIPACIÓN	Compromiso institucional	49%	55%	63%	61%
	Compatibilidad de intereses	56%	58%	66%	69%
	Intercambio información	39%	50%	55%	63%
	Involucración en el cambio	38%	49%	60%	53%
TOTAL VARIABLE		46%	53%	61%	61%
TOTAL CLIMA		56%	60%	66%	69%

Resultados por Facultades

RESUMEN CLIMA POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID2023						
VARIABLE	SUBVARIABLE	FACULTAD DE INGENIERIA	FACULTAD DE ADMINISTRACION	FACULTAD DE EDUCACION FISICA, RECREACION Y DEPORTE	FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS	FACULTAD DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL
LIDERAZGO	Dirección	66%	63%	84%	54%	79%
	Estímulo a la Excelencia	66%	66%	82%	63%	83%
	Estímulo trabajo equipo	62%	62%	68%	61%	65%
	Solución de conflictos	62%	62%	77%	59%	81%
TOTAL VARIABLE		63%	51%	78%	59%	77%
MOTIVACIÓN	Realización personal	74%	74%	88%	74%	83%
	Reconocimiento aportes	54%	54%	75%	58%	61%
	Responsabilidad	55%	55%	55%	54%	54%
	Adecuadas condiciones de trabajo	66%	66%	78%	63%	69%
TOTAL VARIABLE		62%	54%	74%	62%	67%
RECIPROCIDAD	Aplicación al trabajo	70%	53%	77%	65%	75%
	Cuidado patrimonio institucional	73%	59%	85%	69%	83%
	Retribución	41%	36%	48%	46%	48%
	Equidad	47%	48%	60%	59%	61%
TOTAL VARIABLE		58%	49%	67%	60%	67%
PARTICIPACIÓN	Compromiso institucional	52%	33%	75%	52%	60%
	Compatibilidad de intereses	51%	48%	73%	48%	61%
	Intercambio información	48%	41%	67%	42%	64%
	Involucración en el cambio	44%	39%	63%	38%	60%
TOTAL VARIABLE		49%	42%	70%	45%	61%
TOTAL CLIMA		58%	49%	72%	56%	68%

Conclusiones Generales del estudio de clima organizacional

El estudio se realizó de manera general, por sede, por áreas y por facultades.

En términos generales el clima organizacional de POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID es percibido de manera POSITIVA por su personal desde la interpretación de la tabla de puntajes MEDIO - ALTO, quedando con un puntaje de 61%, indicador en el que se deben trabajar algunas variables organizacionales.

- ❖ De las cuatro áreas críticas evaluadas: LIDERAZGO es la más alta, mientras que la de menor puntuación PARTICIPACION.
- ❖ Del área de liderazgo la subvariable mejor evaluada fue: Estímulo a la excelencia y la de menor puntuación fue: estímulo al trabajo en equipo.
- ❖ Del área de motivación las subvariables mejor evaluadas fueron: realización personal y la de menor puntuación fue: responsabilidad.
- ❖ Del área de reciprocidad la subvariable mejor evaluada fue: cuidado del patrimonio institucional y la de menor puntuación fue: retribución.
- ❖ Del área de participación la subvariable mejor evaluada fue: compatibilidad de intereses y la subvariable de menor puntuación fue: comunicación o intercambio de información e involucración en el cambio.
- ❖ Las variables con mejor puntuación fueron: estímulo a la excelencia, realización personal, aplicación al trabajo, cuidado del patrimonio institucional.
- ❖ Las variables con menor puntuación fueron: reconocimiento de aportes, responsabilidad, retribución, equidad, compromiso, intercambio de información, involucración en el cambio, compatibilidad de intereses.
- ❖ La sede que mejor percibe el clima del Politécnico en esta vigencia es CENTRO REGIONAL URABA. La que lo percibe más afectado es MEDELLIN.
- ❖ Se aclara que en Dirección de Granjas y Laboratorios agrupa: la sede de San Jerónimo, Marinilla, Bello y Niquía, dado el número de participantes de éstas, teniendo en cuenta que en algunas solo participaron una o dos personas.

- ❖ Las variables mejor puntuadas en las sedes son: Realización personal, adecuadas condiciones de trabajo, cuidado del patrimonio institucional, estímulo a la excelencia, aplicación al trabajo.
- ❖ Las variables menores puntuadas en las sedes son: responsabilidad, retribución, equidad, intercambio de información, reconocimiento de aportes.
- ❖ El área que mejor percibe el clima del Politécnico en esta vigencia es SECRETARIA GENERAL. La que lo percibe más afectado es RECTORIA.
- ❖ Las variables mejor puntuadas en las sedes son: estímulo a la excelencia, Realización personal, cuidado del patrimonio institucional, aplicación al trabajo,
- ❖ Las variables menores puntuadas en las áreas son: responsabilidad, retribución, equidad, intercambio de información, involucración en el cambio, estímulo al trabajo en equipo.
- ❖ Se aclara que la VICERRECTORIA DE EXTENSION no se contempla en el informe porque solo participaron dos personas: una de Dirección de Fomento Cultural y otra de Coordinación Oficina de Graduados.
- ❖ No participó ninguna persona de: Dirección de Programas y Proyectos Especiales, Dirección de Cooperación Nacional e Internacional, Coordinación de Fomento Empresarial y ninguno de los adscritos directamente a esta Vicerrectoría.
- ❖ La facultad que mejor percibe el clima del Politécnico en esta vigencia es FACULTAD DE EDUCACION FISICA, RECREACION Y DEPORTES. La que lo percibe más afectado es FACULTAD DE ADMINISTRACION.
- ❖ Las variables mejor puntuadas en las facultades son: estímulo a la excelencia, estímulo al trabajo en equipo, Realización personal.

- ❖ Las variables menores puntuadas en las facultades son: responsabilidad, retribución, equidad.
- ❖ Se aclara que en las Facultades no está discriminado si son personal administrativo o docente.
- ❖ Se aclara que de la Facultad de Administración solo participaron 3 personas por lo que no se incluye en el informe.
- ❖ En conclusión, se hace necesario intervenir variables organizaciones en POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID a fin de prevenir riesgo psicosocial intralaboral.

Encuesta de Caracterización del Talento Humano.

La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

La planta de personal de la Institución está conformada por un total de 265 empleados de carrera administrativa, 35 de libre nombramiento y remoción, 176 docentes de planta y ocasionales, 1480 docentes de cátedra y 191 contratistas. A continuación se presenta su clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Tabla: Empleos de Carrera Administrativa

NIVEL	ENCARGO	PERÍODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
PROFESIONAL	17	0	69	20	5	111
TÉCNICO	16	0	5	4	1	26
ASISTENCIAL	28	0	50	51	9	138
TOTAL EMPLEOS	61	0	124	75	15	275

Fuente: Base de datos Dirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2023

Tabla: Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL	COMISIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE	TOTAL/NIVEL
DIRECTIVO	3	17	0	20
ASESOR	0	5	0	5
PROFESIONAL	0	7	0	7
TÉCNICO	0	0	0	0
ASISTENCIAL	1	2	0	3
TOTAL EMPLEOS	4	31	0	35

Fuente: Base de datos Dirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2023

Tabla: Docentes de planta y ocasionales

FACULTAD	PLANTA	OCASIONALES	TOTAL/FACULTAD
Administración	22	17	39
Ciencias Agrarias	17	4	21
Ciencias y Educación	9	5	14
Comunicación Audiovisual	8	4	12
Educación Física, Recreación y Deporte	19	16	35
Ingeniería	38	17	55
TOTAL DOCENTES	113	63	176

Fuente: Base de datos Dirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2023

Tabla: Docentes de catedra Semestre 2023-2

FACULTAD	CATEDRA TOTAL/FACULTAD
Administración	229
Ciencias Agrarias	90
Ciencias y Educación	213
Comunicación Audiovisual	93
Educación Física, Recreación y Deporte	350
Ingeniería	207
Otros	298
TOTAL DOCENTES	1480

Fuente: Base de datos Dirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2023

Tabla: Contratistas 2023

NIVEL	TOTAL CONTRATISTAS
PROFESIONAL	154
APOYO A LA GESTIÓN	37
TOTAL CONTRATISTAS	191

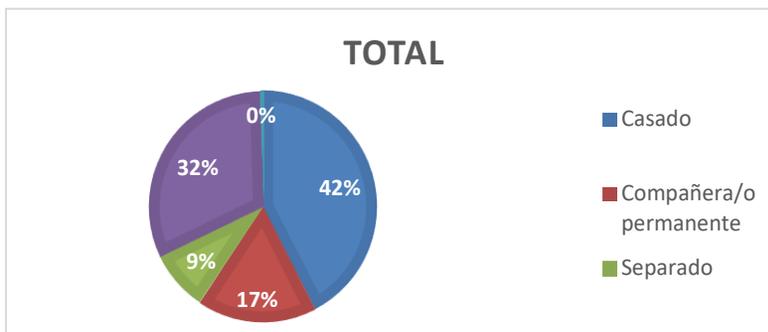
Fuente: Base de datos Coordinación de Adquisiciones

Continuando con la caracterización de la población de servidores con los que cuenta el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, se presenta

el resultado de una encuesta donde aplicada al personal de la institución, en algunas variables necesarias para el proceso estratégico de la Institución.

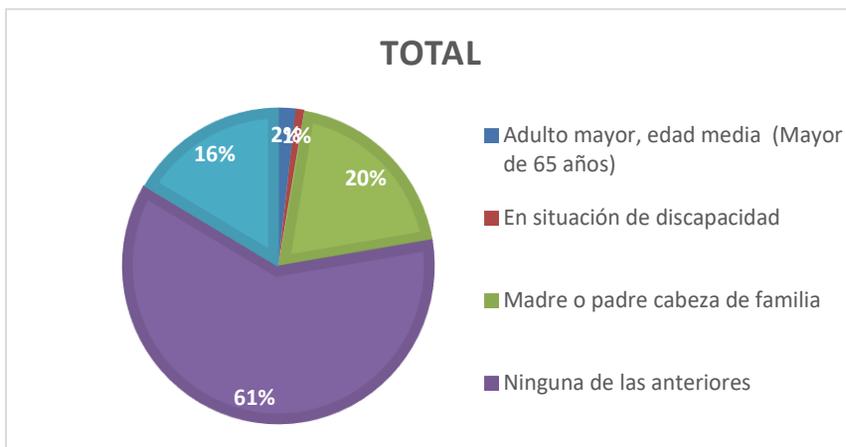
Variable estado civil:

Etiquetas de fila	Cuenta de Estado civil	%
Casado	95	42,4%
Compañera/o permanente	38	17,0%
Separado	19	8,5%
Soltero	71	31,7%
Viudo(a)	1	0,4%
Total general	224	100,0%



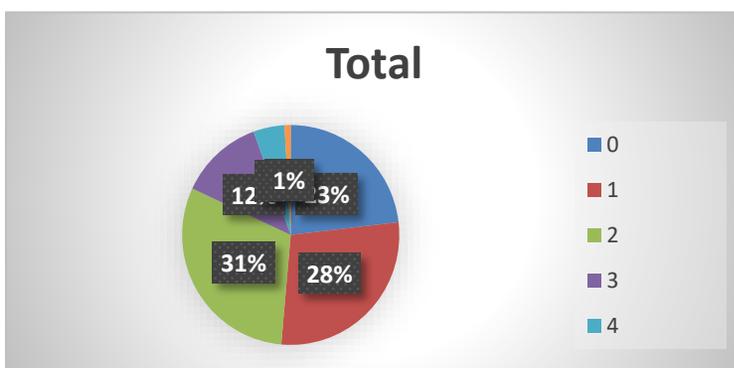
Variable condición personal:

Etiquetas de fila	Cuenta de Presenta alguna condición de las que se citan seguidamente?	%
Adulto mayor, edad media (Mayor de 65 años)	4	1,8%
En situación de discapacidad	2	0,9%
Madre o padre cabeza de familia	44	19,6%
Ninguna de las anteriores	137	61,2%
Prepensionado (Le falta menos de 3 años para causar el derecho a la pensión)	37	16,5%
Total general	224	100,0%



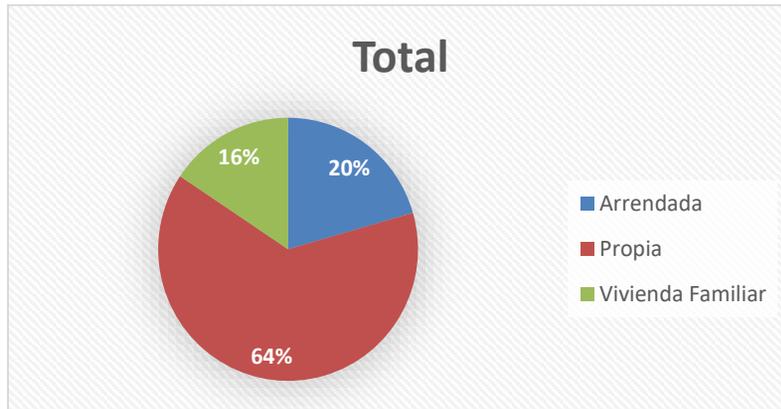
Variable personas a cargo:

Etiquetas de fila	Cuenta de Numero de personas que están a su cargo?	%
0	50	23,1%
1	61	28,2%
2	66	30,6%
3	27	12,5%
4	10	4,6%
5	2	0,9%
Total general	216	100,0%



Variable tipo de vivienda:

Etiquetas de fila	Cuenta de Tipo de Vivienda	%
Arrendada	46	20,5%
Propia	143	63,8%
Vivienda Familiar	35	15,6%
Total general	224	100,0%



Esta información de la Caracterización permite definir estrategias que sus actividades estén encaminadas al beneficio de los empleados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

3. Marco legal

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid para la vigencia 2024, 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:

4. 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, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”
5. 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 vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
6. 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.

7. 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. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y 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](#))

4. Objetivos

4.1 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.

4.2 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.

5. Beneficiarios

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

6. Responsable

El Plan de Bienestar e Incentivos tiene un componente fundamental que es el Sistema de Bienestar Institucional –SIBI-, está conformado por las siguientes unidades de gestión: Dirección de Bienestar Institucional y Dirección de Gestión Humana; Dirección de Fomento Cultural; Coordinación de Desarrollo Laboral, Centro de Innovación en Políticas de Aprendizaje –CIPA-, Programa de Aula taller

y la Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes. El Sistema de Bienestar Institucional –SIBI–, estará liderado por la Dirección de Bienestar Institucional.



7 Líneas de Intervención

El Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, 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

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.

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 Gestión Humana.

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.

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 de prevención y autocuidado.

Todas las actividades se encuentran definidas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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 físicas, las cuales se seleccionarán durante la vigencia de acuerdo a las preferencias de los funcionarios entre: Pausa activas laborales, Yoga, Pilates, Gimnasia cerebral, Rumba Aerobics, Clase Integral, actividad física multifuncional.

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

Asimismo, 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 del entrenamiento físico, los trabajadores mejorarán su desempeño generando mayores niveles de productividad y disminución de ausentismo laboral por incapacidades.

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.

Así mismo los funcionarios y docentes de la institución podrán participar de los diferentes



concursos de talentos Institucionales como: Festival de la Canción Policación, 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 públicos que implementa la dependencia como; La ruta de la cultura, entrega de boletería 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 podran 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.

Línea de Intervención - Área Calidad de Vida Laboral y Personal

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, prácticas y 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, en la 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 Psicosocial La 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 cuales se 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.

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 condiciones favorables 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 buen servicio 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)
- 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 ello 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 pecuniarios y 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 pecuniarios correspondientes 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 de 2004.

- 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, durante la vigencia 2024.
 - 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 cónyuge o 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 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 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, durante la vigencia 2024.
 - Incentivos No Pecuniarios para el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción de 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, durante la vigencia 2024.
 - 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 hojaje 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 el fin 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 de trabajo seleccionados como los mejores, un día de descanso remunerado, teniendo en cuenta que no se afecte la prestación del servicio del área.
 - Los Incentivos concedidos a los empleados del Politécnico en desarrollo de programas de 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 cotizaciones y 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.