

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Dirección de Gestión Humana
Enero de 2025

Versión 2

Jairo Alexander Osorio Saraz
Rector

Oscar Alberto Gaviria Palacio
Vicerrector Administrativo

Rodrigo Orlando Osorio Montoya
Secretaria General

María Dioni Medina Muñoz
Directora de Gestión Humana

Elaboró: Equipo de la Dirección Gestión Humana

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 202535000060
Enero 28 de 2025

“Una política de gestión del talento humano que sea planificada será un activo crucial para el aumento de la efectividad y la productividad de las entidades públicas”. (DAFP, 2018).

Enero de 2025

Contenido

1. Introducción	5
2. Gestión Estratégica del Talento Humano	6
3. Alcances del Plan Estratégico del Talento Humano	9
4. Objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano	9
5. Lineamientos para la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano	10
6. Diagnóstico	16
6.1. Resultado de medición de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano año 2024	16
6.2. Resultados del FURAG año 2023	18
6.3. Resultados de la medición de clima organizacional	19
6.4. Caracterización del Talento Humano	24
6.5. Recomendaciones el FURAG	30
6.6. Requerimientos normativos en la vinculación del Talento Humano	32
6.6.1 Paridad de género en los empleos de nivel directivo	32
6.6.2 Empleo para personas con discapacidad	32
6.6.3 Empleo para jóvenes	33
6.6.4 Formalización del empleo público	34
6.7. Contratación reiterada de Prestación de Servicios	35
7. Estrategias para la Gestión del Talento Humano	37
7.1. Planeación Estratégica del Talento Humano	37
7.2. Mesas de Trabajo	378
7.3. Estudio técnico para la reforma académico administrativa	38

7.4. Implementación de la Política de Integridad y Cultura organizacional	399
7.5. Estructuración de un Sistema integrado de bienestar Institucional SIBI.	41
8. Plan estratégico del Talento Humano	42
8.1. Ingreso	42
8.1.1. Plan anual de vacantes	42
8.1.2. Plan de Previsión de Talento Humano	42
8.2. Desarrollo del Talento Humano	43
8.2.1. Plan institucional de capacitación	43
8.2.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	43
8.2.3. Plan de Bienestar e incentivos	43
8.3. Retiro	44
9. Articulación de las estrategias con las rutas de creación de valor	46
10. Articulación de las estrategias con los planes, programas, procedimientos e instructivos	47
11. Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano	522

1. Introducción

El Plan Estratégico del Talento Humano PETH del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, está estructurado siguiendo las disposiciones, lineamientos y normatividad establecida desde el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. El Decreto 1083 de 2015, en su Capítulo 3, adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- y el Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

En razón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y con el objeto de la implementación, la Institución mediante Resolución Rectoral No. 201905001040 del 20 de diciembre de 2019, adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y creó el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para el cumplimiento de la Misión Institucional, atendiendo a una gestión, que resuelva las necesidades de los ciudadanos con integridad y calidad.

Desde el año 2021 se comenzó a incluir en el Plan Estratégico del Talento Humano –PETH- los resultados del autodiagnóstico, soportado en la matriz de la función pública, que sirve para la evaluación de las entidades a través del FURAG.

Mediante Acuerdo del Consejo Directivo No. 12 del 7 de julio de 2022, se aprobó el Plan de Desarrollo Institucional 2022 – 2025 CALIDAD ACADÉMICA Y HUMANA UN POLITÉCNICO CON ALTA CALIDAD AL SERVICIO DE LA SOCIEDAD. En este se erige de manera significativa como primera línea estratégica, al capital humano, como el activo más importante del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Con la Política de la Gestión del Talento Humano se propone contar con una herramienta que describa, organice y estructure los ejes de acción y las actividades, requeridas para liderar la gestión institucional, hacia los objetivos y metas institucionales del Plan Estratégico Institucional PPE y el Plan de Desarrollo Institucional PDI.

2. Gestión Estratégica del Talento Humano

En el marco del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG**, la principal dimensión es el talento humano, por lo que cobra aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública se convierte en fundamental, debido a que los servidores públicos son los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Estos propósitos se deben articular en un modelo integrado de gestión estratégica, para brindar todos los elementos que los servidores públicos necesitan para hacer bien su labor y, de esa manera, construir canales para la **Creación de Valor Público**, que tengan un impacto real para la Institución y para la ciudadanía.

El concepto de valor público se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población” (2016)

Jimmy Alejandro Escobar
Dirección de Empleo Público- Función Pública- Colombia

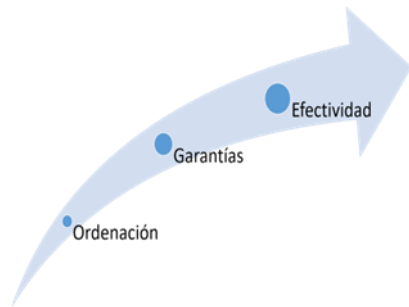
En la GETH hay dos áreas principales de creación de valor, que son el dimensionamiento del capital humano (cuantitativo y cualitativo), y el comportamiento de las personas.



Para el Dimensionamiento del capital humano, se requiere establecer el volumen de personal ajustado, ni deficitario ni excesivo, y que los perfiles de cargos sean adecuados para las tareas que se deben realizar. Esta área de creación de valor está en relación directa con la de planificación y provisión de los empleos.

En lo relativo al comportamiento de las personas, se debe trabajar para lograr conductas individuales acordes con lo que se espera de los servidores públicos en cada caso y que sean capaces de contribuir en la obtención de los resultados perseguidos. Para ello se deben construir y fortalecer las competencias idóneas para la posición que se ocupa en la organización y el nivel de motivación que garantice el esfuerzo necesario para un buen desempeño. Aspectos como la capacitación, evaluación del desempeño laboral, clima organizacional, cambio cultural y compensación, son claves para impactar en este punto, en los que es necesario enfocarse para el mejoramiento continuo, la estandarización de buenas prácticas y la gestión del conocimiento.

La Motivación debe ser orientada con un enfoque de bienestar laboral. Este hace referencia al conjunto de prácticas, y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público se debe comprender como un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.



Lo anterior conlleva a la necesaria Profesionalización del Empleo Público, lo que involucra la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos para la obtención de resultados que tengan una incidencia positiva en la efectividad y en la competitividad de la Institución



Si la Institución avanza hacia la creación de valor público, siguiendo estas directrices, se orientará hacia el logro de tres objetivos fundamentales: generar un mayor nivel de productividad en los servidores públicos, lograr mejores resultados en términos de bienestar para el ciudadano a través de la efectividad de los productos y servicios que se le ofrecen y, de esta manera, incrementar la confianza del ciudadano en el Politécnico.

“El empleo público es el núcleo básico de la estructura de la función pública”

Artículo 19, Ley 909 de 2004

3. Alcances del Plan Estratégico del Talento Humano.

El Plan Estratégico de Talento Humano del POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID comprende los componentes de Bienestar e Incentivos, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan anual de Vacantes, Plan de previsión de Talento Humano, Evaluación del Desempeño Laboral, Inducción y Reinducción, Monitoreo y Seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, del cual hacen parte la planeación, el ingreso, el desarrollo, el crecimiento y el retiro, teniendo toda la cadena de valor que interactúa de manera permanente en función del servicio público.

El Plan Estratégico debe tener en cuenta las siguientes fases:

1. Diagnóstico
2. Planeación Estratégica
3. Ejecución
4. Seguimiento y control
5. Análisis de resultados

A lo anterior se llega luego de un ejercicio de planificación del Talento Humano orientado a resultados, la excelencia y la calidad basada en evidencia y el enaltecimiento del servidor público, en donde es fundamental la recopilación de los aspectos clave del direccionamiento estratégico de la Institución.

4. Objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano

Objetivo General:

Planificar la Gestión del Talento Humano a través del mejoramiento continuo orientado al logro de los objetivos institucionales, en coherencia con el marco estratégico y la planeación institucional y la creación de una cultura organizacional,

que permita el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos, como soporte esencial de la institucionalidad.

Objetivo específicos:

- Orientar la Gestión del Talento Humano como proceso estratégico dentro del contexto del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- Propiciar el mejoramiento del valor público institucional a través del crecimiento del desempeño, el desarrollo profesional y el compromiso del servidor público con el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- Consolidar una cultura organizacional cuyas acciones estén fundamentadas en valores corporativos.
- Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.
- 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 del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

5. Lineamientos para la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

La Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tiene el proceso de Talento Humano de las entidades, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector educativo, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

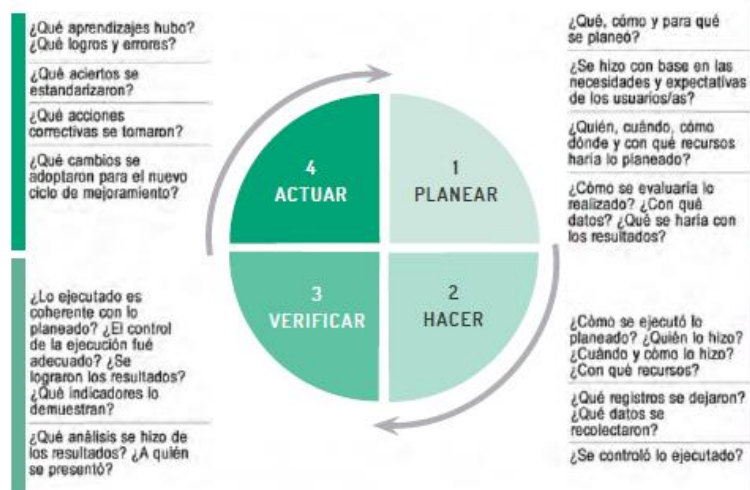
Figura. Creación de valor público



Fuente: DAFP

Así mismo, la gestión estratégica se estructura bajo el ciclo PHVA; planear, hacer, verificar y actuar. Dentro de este ciclo se deben tener en cuenta variables específicas como: qué, cómo y para qué se planeó; con qué recursos se ejecutará lo planeado; cómo se va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tuvieron que tomar, entre otros.

Figura. Ciclo PHVA



Fuente: <http://sinergiasong.org/cajasdeherramientas/prenatal/monitoreo.html>

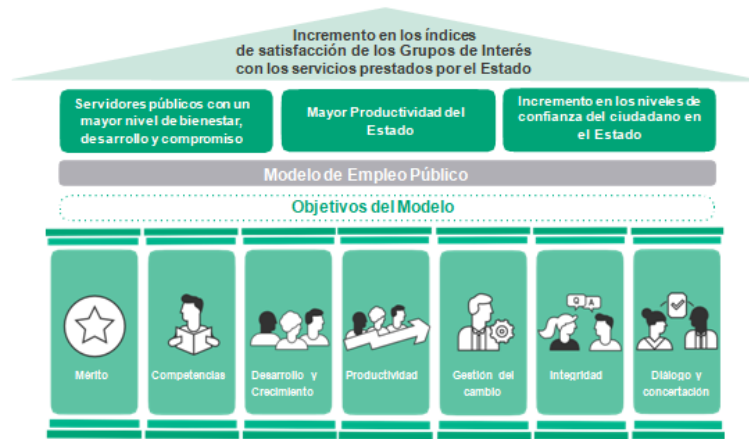
La estrategia comparte con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG.

Figura. Dimensión Talento Humano MIPG



La estrategia de implementación de la política de GETH al articularse e integrarse al MIPG como la metodología que permitirá mejorar el eje central del modelo para propiciar el desarrollo y evolución de todos los temas que lo componen, tienen como propósito fundamental incrementar tanto la productividad del sector público como la calidad de vida de los servidores públicos. Esto genera resultados positivos en términos de bienestar para los ciudadanos y de eficacia en la prestación de los servicios del sector público. (DAFP, 2018).

Figura. Marco de la política de empleo público



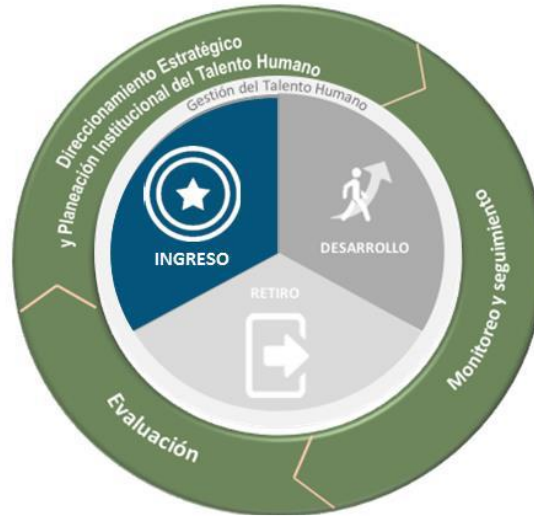
Fuente: DAFP

La Gestión Estratégica del Talento Humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares: 1) el mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad, 4) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores, 6) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos. (MIPG, 2017).

En ese orden de ideas, la estrategia desde el gobierno nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

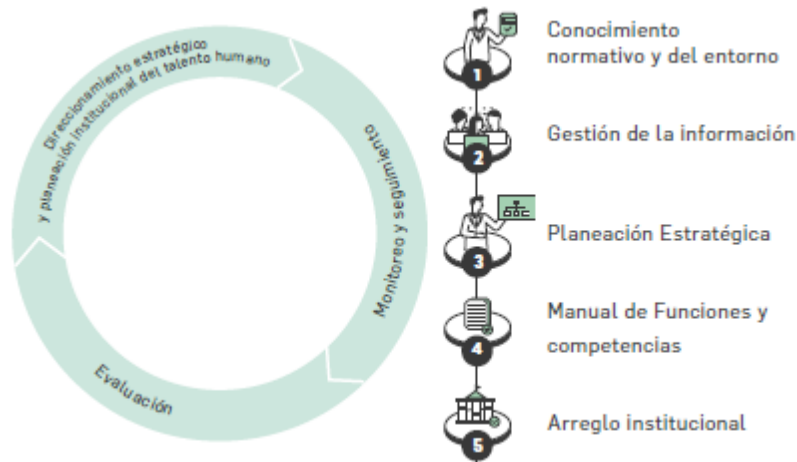
Figura. Modelo de empleo público

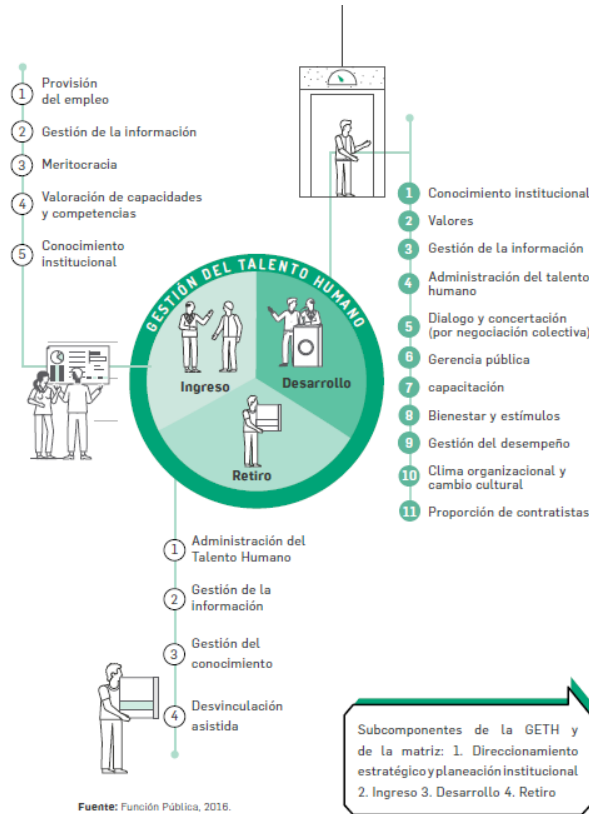


Fuente: DAFP

En este sentido, se entiende la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales.

Figura. Subcomponentes y categorías de la política de GETH





Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades de mejora y uno de los insumos es el diagnóstico evidenciado en el registro de la matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para fortalecer, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica. El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH.

Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH se puede realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las "Rutas de creación de valor", estas trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

Figura. Rutas de creación de valor

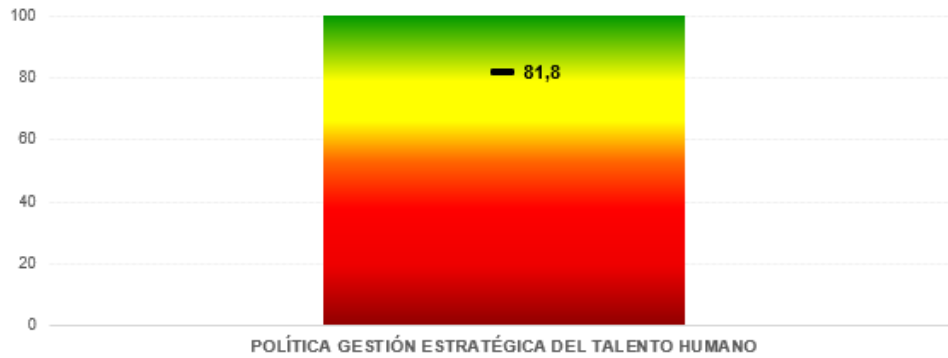


Fuente: DAFP

6. Diagnóstico.

6.1. Resultado de medición de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano año 2024.

En los resultados de Mediciones en el 2024 de acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico adelantado por la Dirección de Talento Humano, mediante la matriz GETH provista por la Función Pública, 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.

Figura. Resultados del autodiagnóstico en las rutas de creación de valor

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

6.2. Resultados del FURAG año 2023

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid en la medición de desempeño institucional a través del FURAG para la vigencia 2023, obtuvo un puntaje de 84.

A su vez, la dimensión de Talento Humano recibió un puntaje de **89.2** de las que deriva la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad con un puntaje de **90.4** y **88.6** 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:

POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	i01. Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	i02. Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	i03. Desarrollo del talento humano en la entidad	i04. Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
90,4	89,7	66,7	95,7	87,5

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 finalmente, Coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control.

A continuación, se presentan los resultados de la vigencia 2023:

POLÍTICA 2 Integridad	i05. Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	i06. Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	i07. Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control
88,6	97,0	86,1	87,4

6.3. 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.

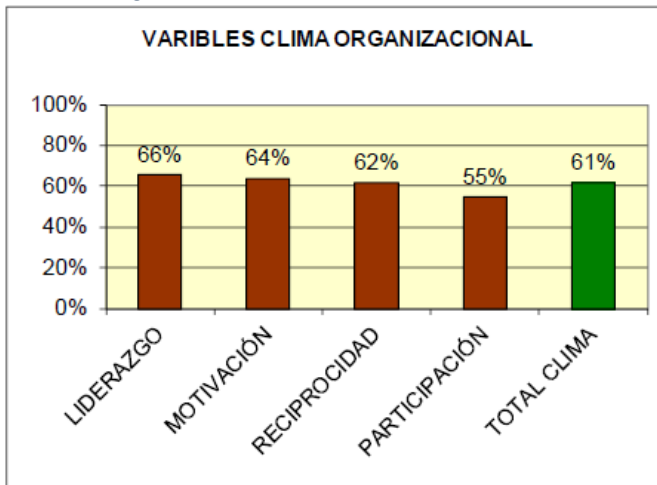
Lo anterior cobra gran importancia en el ámbito organizacional y mucho más desde el concepto de salud y seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta que es un tema relacionado con las condiciones que el empleador pone al trabajador, lo cual según la percepción del empleado impactará positiva o negativamente 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 organizacionales en el POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID a fin de prevenir riesgo psicosocial intralaboral.

6.4. Caracterización del Talento Humano.

La información que a continuación se presentan de los empleos y de los servidores, permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de los funcionarios 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 2024

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 Gestión Humana corte 31 de diciembre 2024

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 Gestión Humana corte 31 de diciembre 2024

Tabla: Docentes de catedra Semestre 2024-2

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 Gestión Humana corte 31 de diciembre 2024

Tabla: Contratistas 2024

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 la encuesta aplicada al personal de la institución durante el segundo semestre del año 2024.

Estado civil: Respondieron la consulta 460 personas.

Estado Civil	Seleccionaron ESTADO CIVIL	Porcentaje
Casado(a)	191	41,52%
Soltero(a)	179	38,91%
Unión Libre	48	10,43%
Separado(a)	36	7,83%
Divorciado(a)	3	0,65%
Viudo(a)	2	0,43%
Estado Civil Desconocido	1	0,22%

Es usted pre pensionado: Respondieron la consulta 177 personas.

PRE-PENSIONADO	Seleccionaron PRE-PENSIONADO	Porcentaje
No	125	71%
Si	52	29%

Tiene usted alguna discapacidad: Respondieron la consulta 177 personas.

Tiene discapacidad	Seleccionaron DISCAPACIDAD	Porcentaje
Ninguna	171	96,61%
Física	3	1,69%
Visual (ceguera)	2	1,13%
Múltiple	1	0,56%

Es usted cabeza de familia: Respondieron la consulta 177 personas.

Etiquetas de fila	Seleccionaron CABEZA FAMILIA	Porcentaje
Si	104	58,76%
No	73	41,24%

Grupo étnico: Respondieron la encuesta 177 personas.

Grupo étnico	Seleccionaron GRUPO ETNICO	Porcentaje
Ninguna	170	96,05%
Población negra o afrocolombiana	7	3,95%

Usted vive con: Respondieron la consulta 199 personas.

USTED VIVE CON	Seleccionaron USTED VIVE CON	PORCENTAJE
Esposo(a) o Pareja	111	55,78%
Hijo (s)	87	43,72%
Padre (s)	30	15,08%
Solo (a)	21	10,55%
Hermano (s)	17	8,54%
Mascota (s)	3	1,51%
Sobrino (s)	3	1,51%
Tío (s)	2	1,01%
Prima	1	0,50%
suegra	1	0,50%
Hijos los fines de semana	1	0,50%

Número de hijos: Respondieron la consulta 200 personas.

Número de hijos	Seleccionaron Número de hijos:	Porcentaje
0	75	37,50%
1	58	29,00%
2	55	27,50%
3	6	3,00%
4	6	3,00%

Tipo de vivienda: Respondieron la consulta 200 personas.

Tipo de vivienda	Seleccionaron Tipo de vivienda:	Porcentaje
Propia urbana	89	45%
Familiar urbana	54	27%
En arriendo	47	24%

urbano		
Familiar rural	4	2%
En arriendo rural	3	2%
Propia rural	3	2%

Principal medio de transporte utilizado: Respondieron la consulta 200 personas.

Medio de transporte	Seleccionaron ¿Cuál es su principal medio de transporte utiliza en su desplazamiento al Politécnico JIC?	Porcentaje
Auto	77	38,50%
Transporte urbano	69	34,50%
Motocicleta	22	11,00%
Metro	8	4,00%
Camina	7	3,50%
Taxi	4	2,00%
Bicicleta	2	1,00%
Metro	2	1,00%
Metro; Auto	2	1,00%
Trabajo en casa	2	1,00%
Auto; transporte Urbano	1	0,50%
Metro; transporte Intermunicipal	1	0,50%
Metro; Transporte urbano	1	0,50%
Patineta Eléctrica	1	0,50%
Transporte intermunicipal	1	0,50%

Nivel de escolaridad: Respondieron la consulta 200 personas.

Etiquetas de fila	Seleccionaron Nivel de escolaridad:	Porcentaje
Postgrado Completo	141	70,50%
Profesional Completo	29	14,50%
Técnico / Tecnólogo Completo	9	4,50%
Técnico / Tecnólogo Incompleto	8	4,00%
Bachillerato Completo	7	3,50%
Profesional Incompleto	5	2,50%

Bachillerato incompleto	1	0,50%
Primaria	1	0,50%

Turno de trabajo: Respondieron la consulta 200 personas.

Etiquetas de fila	Seleccionaron Turno de Trabajo:	Porcentaje
Diurno	178	89%
Rotativo	18	9%
Nocturno	4	2%

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

6.5. Recomendaciones del FURAG.

En aras del mejoramiento continuo, desde el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, en el informe del FURAG de vigencia para el año 2023, remitió varias recomendaciones relacionadas con la política de Desempeño institucional, algunas relacionadas con los procesos a cargo de la Dirección de Gestión Humana.



mipg Recomendaciones de mejora por entidad Territorio, vigencia 2023

Entidad Consultada: POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA ...

Naturaleza jurídica: ESTABLECIMIENTO PÚBLICO

Departamento: Todas

Municipio: Todas

Política Consultada: POL19: CONTROL INTERNO

Políticas de gestión y desempeño institucional

POL19: CONTROL INTERNO
Política consultada

RECOMENDACIONES

1. Adelantar acciones que permitan evaluar los instrumentos para la gestión de conflictos de interés, entre las cuales se encuentran: Los análisis de las declaraciones de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones como insumo para mejorar el protocolo o procedimiento establecido.

2. Analizar la información recibida a través de la encuestas de clima laboral de la entidad, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.
3. Analizar la información recibida a través de las encuestas de percepción de la entidad, para evaluar el cumplimiento de la política de integridad.
4. Analizar los eventos (materializaciones del riesgo) teniendo en cuenta la información a partir de los servicios internos de soporte (mesa de ayuda) en materia de tecnología.
5. Aplicar los indicadores clave de riesgo como herramienta para la gestión del riesgo en la entidad.
6. Definir e implementar controles para mitigar los riesgos de corrupción. Estos controles deben incluir un responsable.
7. Definir el cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad a partir de los indicadores establecidos y tomar las medidas necesarias para lograr un mayor cumplimiento.
8. Disponer en el desarrollo de las diferentes actividades del proceso contable con una estructura, mediante caracterización, que permita instituir la forma como circula la información a través de la entidad y su efecto en el proceso contable.
9. Divulgar a los ciudadanos y grupos de interés los resultados de la participación en la gestión a través del mayor número posible de canales y publique en la página web ubicando la información en el Menú Participa en la sección correspondiente.
10. Documentar y actualizar los procedimientos contables.
11. Documentar, a manera de un inventario o esquema similar, el conocimiento de los servidores, de carácter estratégico para la entidad, para mitigar el riesgo de fuga de conocimiento.
12. Elaborar el plan operacional de seguridad y privacidad de la información de la entidad, aprobarlo mediante el comité de gestión y desempeño institucional, implementarlo y actualizarlo mediante un proceso de mejora continua.
13. Entregar oportunamente los informes y reportes contables que deben presentarse a la Contaduría General de la Nación, a los organismos de inspección, vigilancia y control y a los demás usuarios de la información.
14. Establecer convenios, acuerdos o esquemas de trabajo colaborativo para fortalecer el conocimiento de los servidores de la entidad.
15. Generar proyectos de aprendizaje en equipo o aprendizaje interinstitucional.
16. Generar, por parte del jefe de control interno o quien hace sus veces, alertas o recomendaciones con alcance preventivo en relación con incumplimientos o retrasos frente a las acciones implementadas para la prevención del fraude, la corrupción, en lavado de activos y financiación del terrorismo.
17. Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
18. Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad) en la planeación del talento humano de la entidad.
19. Incorporar en la ficha técnica de los indicadores utilizados por la entidad las desagregaciones.
20. Realizar auditorías internas, externas y de certificación o recertificación respecto al estándar ISO 27001 en la entidad.
21. Realizar procesos de socialización y difusión del conocimiento al interior y exterior para mitigar el riesgo de fuga de conocimiento.
22. Tramitar las denuncias o quejas presentadas por los ciudadanos o grupos de valor.
23. Verificar la gestión de las recusaciones y posibles conflictos de interés informados por los servidores o contratistas de la entidad, en el marco del comité institucional de coordinación de control interno (u otras instancias internas de este mismo nivel jerárquico).

24. Verificar la implementación del protocolo o procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de la entidad, bajo el marco del comité institucional de coordinación de control interno (u otras instancias internas de este mismo nivel jerárquico)
25. Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces en cumplimiento de sus funciones y roles, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de capacitación en el plan estratégico de talento humano.
26. Verificar, por parte del jefe de control interno o quien haga sus veces, la ejecución de las políticas, lineamientos y estrategias en materia de talento humano aplicadas por la entidad, en cuanto al despliegue de acciones en materia de clima, la convivencia y las relaciones laborales, en el plan estratégico de talento humano.

Dichas recomendaciones se enmarcan en la metodología del Ciclo PHVA, como hallazgos producto del resultado de los indicadores, que conllevan a la implementación de acciones de mejora, dirigidas una gestión del talento humano, orientada a una mayor consolidación del modelo de gestión institucional.

6.6. Requerimientos normativos en la vinculación del Talento Humano.

6.6.1 Paridad de género en los empleos de nivel directivo

Con corte al 31 de agosto de cada año, las entidades deben reportar los indicadores de participación de la mujer en cargos de nivel directivo.

Desde la Ley 581 de 2000 en cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios; y con el Decreto 455 de 2020 a partir del año 2022 para cargos de nivel directivo, las entidades públicas deben de garantizar que mínimo el cincuenta por ciento (50%) de estos empleos estén desempeñados por mujeres.

6.6.2 Empleos para personas con discapacidad

En el marco de la estrategia de inclusión y diversidad en el empleo público, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 2011 de 2017, las entidades públicas deben cumplir con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en el sector público, de acuerdo con el tamaño de la planta de personal.

Para tal efecto, las entidades deberán efectuar el alistamiento necesario para el cumplimiento de la participación, en términos de la vinculación del porcentaje requerido y de ajustes razonables para la inclusión de esta población.

Tamaño de la planta	Porcentaje de la planta con participación de personas con discapacidad al 31 de diciembre de 2027
1. Plantas entre 1 y 1000 empleos	4%
2. Plantas entre 1001 y 3000 empleos	3%
3. Plantas mayores a 3001 empleos	2%

6.6.3 Empleo para Jóvenes

De conformidad con el Decreto 2365 de 2019, por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015, sobre el ingreso al servicio público de los jóvenes entre los 18 y los 28 años de edad, que no acrediten experiencia laboral, se establecen los siguientes lineamientos:

1. En la adopción o modificación de sus plantas de personal permanente o temporal, el diez (10%) de los nuevos empleos, no deberá exigir experiencia profesional para el nivel profesional, con el fin de viabilizar la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años.
2. Cuando se creen nuevos empleos en el nivel profesional de la rama ejecutiva del orden nacional, el lineamiento del numeral 1 se podrá cumplir a través de la creación de empleos hasta el grado 11 siempre que, en el respectivo manual de funciones y competencias laborales se permita acreditar la experiencia con ras equivalencias consagradas en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, o en las normas que los reglamenten, modifiquen o sustituyan.
3. Para las entidades que cuentan con nomenclatura y escala salarial especial, el lineamiento del numeral 2 se podrá cumplir a través de empleos que exijan hasta 48 meses de experiencia, siempre que en el respectivo manual de funciones y competencias laborales de la entidad permita acreditar la experiencia con la equivalencia que contemplen sus normas especiales.

4. Cuando se presenten vacancias definitivas en los empleos de carrera administrativa, los cuales se vayan a proveer transitoriamente a través de nombramiento provisional, se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño, siempre y cuando se haya agotado el derecho preferencial de encargo.

Cuando se vayan a proveer empleos de la planta temporal ya existentes, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, respectivamente, en condiciones de igualdad se deberá dar prelación a los jóvenes entre 18 y 28 años, que cumplan con los requisitos para su desempeño.

6.6.4 Formalización del empleo público

Es una exigencia del Gobierno Nacional atender los lineamientos para la formalización del empleo público, con criterios de meritocráticos y con vocación de permanencia.

Las Circulares de formalización del empleo público 100-005-202 y 100-006 establecen los siguientes lineamientos:

- Provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia.
- Ampliación de las plantas de personal existentes, siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan.
- Creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocrático y vocación de permanencia.
- Uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.
- Contratación de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión previsto, únicamente de personal que se requiera de acuerdo con las finalidades que la misma ley prevé y autoriza para esta modalidad de contratación.
- Levantar estudios de planta temporal o permanente de personal y reformar la estructura organizacional interna, si la necesidad así lo determina.
- Las plantas temporales de empleos deben proveerse con mínimo el 10% de jóvenes entre los 18 y los 28 años de edad o en discapacidad y un mínimo del 5% de otras poblaciones vulnerables (comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, Víctimas de la violencia).
- Levantar reporte de participación en los cursos de asesoría y acompañamiento -virtuales y/o presenciales- impartidos por el DAFP y la ESAP

- Elaborar un plan de acción para cumplir con el proyecto de formalización laboral.

6.7 Contratación reiterada de prestación de servicios.

En el siguiente cuadro se relaciona el detalle de 74 contratistas que para el año 2024, presentan continuidad en las diversas vigencias fiscales.

CONTINUIDAD DE LA CONTRATACIÓN		
CANTIDAD	DEPENDENCIA	Tiempo de continuidad
4	COORDINACIÓN DE ADQUISICIONES	3 años
4	VICERRECTORÍA ADMINISTRATIVA	De 2 a 3 años
1	COORDINACIÓN DE ADMISIONES Y PROGRAMAS ACADÉMICOS	8 años
4	OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	De 2 a 4 años
2	DIRECCIÓN FINANCIERA	De 1 a 2 años
11	VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN	De 2 a 5 años
1	FACULTAD DE CIENCIAS BASICAS, SOCIALES Y HUMANAS	2 años
2	OFICINA ASESORA JURÍDICA	2 años
1	COORDINACIÓN DE ARCHIVO Y CORRESPONDENCIA	5 años
2	DIRECCIÓN FINANCIERA	De 1 a 2 años
5	DIRECCIÓN DE SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO	De 2 a 5 años
5	DIRECCIÓN DE FOMENTO CULTURAL	De 1 a 3 años
7	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS	De 3 a 5 años

2	VICERRECTORÍA DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN	2 años
5	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	De 2 a 6 años
5	COORDINACIÓN DE AUTOEVALUACION INSTITUCIONAL	De 2 a 4 años
1	COORDINACIÓN DE BIBLIOTECA	3 años
3	COORDINACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EDUCATIVAS	De 2 a 3 años
1	COORDINACIÓN DE INFORMÁTICA CORPORATIVA	4 años
2	OFICINA ASESORA JURÍDICA	2 años
5	DIRECCIÓN DE FOMENTO CULTURAL	1 a 3 años
1	DIRECCIÓN DE REGIONALIZACIÓN	2 años

7. Estrategias para la Gestión del Talento Humano

7.1. Planeación Estratégica del Talento Humano.

La Institución afronta retos esenciales como organización orientada al servicio educativo, siendo los indicadores sobre el personal necesario para dar cumplimiento a los requerimientos administrativos y académicos, un aspecto fundamental que destaca en la gestión del personal y en su estructura organizativa, para la cual es necesario partir de la caracterización del talento humano y del clima organizacional, aunado a las normas que regulan la provisión de los empleos.

Se tendrán en cuenta como lineamientos estratégicos de la gestión del talento humano:

- La reorganización de las Facultades, como unidades administrativas de la proyección académica institucional y la oferta de servicios educativos, de investigación y de extensión, con vocación territorial, en el marco del Plan Politécnico Estratégico 2030
- La normativa que desde la función Pública se tiene prevista en la provisión de los empleos, como marco legal que debe garantizar el acceso laboral a una población priorizada, debe ser un indicador a seguir en los procesos de vinculación y en las reestructuraciones de la planta de empleos.
- La caracterización del talento humano, debe ser un referente de importancia para la toma de decisiones en la asignación de funciones y en las unidades administrativas; igualmente en las políticas de bienestar, capacitación e incentivos.
- Las directrices de acreditación institucional y autoevaluación académica, así como el Plan de Mejoramiento y Mantenimiento PMMI, junto con el Plan de Acción Institucional, son un referente fundamental en la gestión estratégica del talento humano.
- Las políticas sobre formalización del empleo público responden a lineamientos de orden nacional que deben garantizarse en todas las entidades del Estado.

7.2. Mesas de Trabajo

La dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión es un propósito esencial que está propuesto desde el Plan Politécnico Estratégico 2030 y en el actual plan de gestión institucional.

Se requiere incorporar en la cultura organizacional de todos los integrantes de la comunidad Politécnica, los conceptos, alcances, lineamientos de planeación y acción, que deben ser priorizados en todas las unidades administrativas, como un componente esencial del quehacer académico administrativo.

En el año 2024, se lograron realizar mesas de trabajo con diferentes unidades administrativas identificando los factores humanos, técnicos, logísticos y administrativos del quehacer institucional, las situaciones que se afrontan en el desarrollo de los procedimientos y los planes institucionales; y de manera sustantiva, retroalimentado los procesos que aplican a la Dirección de Gestión Humana, el Talento Humano y de los que son corresponsables los jefes y directivos de las diversas unidades administrativas en un diálogo propositivo y asertivo. Un espacio de trabajo recíproco, corresponsable y valorado por el acercamiento con las problemáticas que importan a la Gestión del Talento Humano y con las corresponsabilidades que sobre la gestión del personal tiene también los líderes en su condición de jefes y/o directivos.

Valorar las mesas de trabajo como un espacio que se debe mantener y reconstruir en el tiempo, permite revalidar y fortalecer la cultura organizacional.

7.3. Estudio técnico para la reforma académico administrativa.

Con el equipo designado por la Rectoría, a cargo de la Reforma Académico Administrativa, se espera recibir el direccionamiento producto del avance en los estudios realizados en la vigencia 2024 y así como realizar las proyecciones técnicas, actos administrativos y participar de las jornadas de trabajo que sean necesarias para presentar una propuesta de reestructuración administrativa y planta de cargos que recoja los lineamientos de política y planeación institucional.

Entre tanto, y si las necesidades del servicio lo requieren, se trabajará en la actualización de la estructura administrativa y la reforma de la planta de empleos, con los estudios técnicos específicos que por prioridad y tiempo se requieran implementar.

7.4. Implementación de la Política de Integridad y Cultura organizacional

Para la vigencia 2024 se desarrolló la intervención de lo programado en el marco de la estrategia de clima organizacional de la siguiente manera:

Eje del SER: Intervención Riesgo Psicosocial, Clima Organizacional, Escuela de Liderazgo, Salud Mental.

Eje del SABER: Actividades de Desarrollo de Competencias Comunes de acuerdo con el Decreto 815 del 2018, Énfasis en las competencia de Servicio al Usuario y al Ciudadano, potencialización de las competencias blandas correspondientes a las comunes del servidor Público alineado con los Valores Institucionales - crecer en la Aventura.

Eje del HACER: Lanzamiento y Desarrollo del Programa de Desvinculación Asistida - Bienestar en el Camino.

Eje del CONVIVIR: Lanzamiento y desarrollo de la Campaña de Valores del Código de Integridad para el 2024: Nuestros Valores Poli, ayer y hoy; una tradición, promoviendo una Cultura Organizacional basada en Valores.

AÑO	No. De Actividades	No. De Participantes
2022	86	8.998
2023	98	3.338
2024	238	2.165
Total	422	14.501

Programas y Comités que soportan desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las actividades planeadas y ejecutadas durante los años 2022, 2023 y 2024:

- Diseño de Estrategia de Clima Organizacional en el marco del MIPG 2022- 2025 en ejecución.
- Programa Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial - en proceso.
- Programa de Salud Mental – En actualización.

- Programa Prevención de Sustancias Psicoactivas, Alcohol y Tabaco y su respectiva Política - en actualización.
- Política de Código de Integridad y Código de Integridad - Vigente
- Manual de Convivencia laboral y su Política - En actualización.
- Conformación Comité de Convivencia Laboral.
- Ubicación reglamentación SIBI, en página principal Micrositio G. Humana y Bienestar.
- Programa de Desvinculación Asistida: «Bienestar en el Camino»: Diseñado y en ejecución.
- Código de Integridad, evidente en Micrositio de Gestión Humana.

DATOS GENERALES MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL, REALIZADA DURANTE LOS MESES DE MARZO Y ABRIL DEL 2023 CON EL APOYO DE LA ARL COLMENA:

- El estudio se realizó con 186 empleados de diferentes cargos y áreas.
- El puntaje obtenido en las variables contempladas estuvo por encima del 55%, quedando con un total del 61%, un clima MEDIO - ALTO, este indicador de que el clima es percibido por parte del personal como un clima POSITIVO, pero con necesidad de fortalecimiento de algunas variables organizacionales; donde liderazgo es la mejor puntuada y la de menor participación. Próxima medición en el año 2025
- **Datos generales medición Riesgo Psicosocial**, realizada durante los meses de agosto y septiembre del 2023, con el acompañamiento de Comfenalco Antioquia, obteniendo como resultado una calificación de riesgo psicosocial medio en el factor intralaboral, por tal motivo la próxima medición se realizará en el año 2025, de acuerdo con Resolución 2764 del 2022.

DATOS GLOBALES RIESGO PSICOSOCIAL

Noviembre 2023. Total encuestas: 306

NIVEL DE RIESGO PARA EL PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO			
RIESGO GLOBAL	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	ESTRES
27.5	30.0	19.5	19.0
Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo alto

- Se realizaron 123 entrevistas individuales en el 2024 a los casos prioritarios de riesgo alto intrapersonal (estrés)

Además de lo mencionado, durante el año 2024, se han intervenido casos específicos de funcionarios con situaciones de salud mental especiales, y se trabajó con abogado laboral experto de la ARL desde mesas de trabajo.

Lo trabajado durante las vigencias 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022, cuenta con evaluación de resultados y sus respectivas evidencias de construcción del Código de Integridad de acuerdo con las directrices del DAFP y lo señalado por ella en los autodiagnósticos para su diseño y fundamentación.

Es necesario, seguir avanzando en el desarrollo la Política de Integridad como lineamiento esencial en la Gestión Estratégica del Talento humano desde la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

7.5. Estructuración de un Sistema Integrado de Bienestar Institucional SIBI.

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.



El Objetivo del Sistema de bienestar Institucional – SIBI-, es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de estudiantes, docentes, empleados y padres de familia mediante actividades que desarrollen las diferentes dimensiones del ser humano en cuanto a lo social, ético, intelectual, psicoafectivo y físico.

El Sistema de bienestar Institucional – SIBI-, contempla la posibilidad de impactar toda la comunidad politécnica entendida como estudiantes regulares de todas las facultades (pregrado y postgrado), egresados, docentes, empleados administrativos, jubilados y sus parientes en primer grado de consanguinidad y/o afinidad, contratistas que prestan sus servicios a la Institución y beneficiarios externos que se hacen partícipes de los beneficios y estrategias desde el componente de proyección social de la Institución.

8. Plan Estratégico del Talento Humano

8.1. Ingreso

8.1.1. Plan anual de vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características:

1. Empleos de carrera administrativa, ofertados en el marco de la Convocatoria Antioquia III de la CNSC proceso iniciado en la vigencia 2023, se proveen a través de las listas de elegibles según cronograma de convocatoria.
2. Los Decanos de Facultad de Institución Universitaria, siendo cargos de libre nombramiento y remoción, se proveen a través del sistema de meritocracia, establecido por el Acuerdo Directivo. Los Docentes se eligen de acuerdo con el proceso administrativo interno dado en nuestros propios estatutos.
3. La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.
4. En cumplimiento con el Decreto 2011 de 2017, se adelantarán las estrategias institucionales e interinstitucionales pertinentes para proveer vacantes de empleo para personas en condición de discapacidad.
5. Se deben realizar los estudios técnicos que permitan visualizar la procedencia de empleos temporales, en los términos que de las directrices por la Función Pública.

8.1.2. Plan de Previsión de Talento Humano

EL POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID, anualmente mediante el plan de previsión, determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo, con base en los estudios técnicos resultantes de los ejercicios de diseño organizacional.

En el marco de la formalización el empleo público, los estudios técnicos plasmaran demandas del servicio recurrentes y necesarias, para el cumplimiento de los planes y objetivos institucionales, que busquen fortalecer el talento humano vinculado a la Institución.

8.2. Desarrollo del Talento Humano

8.2.1. Plan Institucional de Capacitación

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formula anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño. Este plan incluye el plan de capacitación de los docentes.

Además, la construcción anual de este plan tiene como principal propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los servidores públicos como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento.

8.2.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Seguridad y Salud en el trabajo es uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral. El trabajo sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud. El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid está cada vez más comprometida en implementar programas de prevención de riesgos laborales definiendo estrategias de prevención y promoción que permitan evitar accidentes y enfermedades laborales. Es así como el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid interesado en el bienestar integral, social, mental y físico, de todos sus servidores y contratistas y en cumplimiento con lo establecido en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, ha implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que consiste en un desarrollo lógico y por etapas, cuyos principios están basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), con el objetivo de propiciar el mejoramiento continuo así como el control de las condiciones, riesgos y peligros presentes en el ambiente de trabajo.

8.2.3. Plan de Bienestar e incentivos

El Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como “aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y su familia.”

La Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005 disponen que las entidades deben implementar para sus funcionarios y sus familias, programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.

El Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública.

El Plan de Bienestar e incentivos para los servidores públicos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, tiene como objeto la intervención en las medidas de Calidad en el empleo, Flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, Desarrollo personal y profesional, Igualdad de oportunidades, y liderazgo y estilos de dirección, lo cual impactará en los ejes de calidad de vida laboral y en las áreas de protección y servicios sociales tendientes a lograr la participación del servidor público en el desarrollo organizacional, en la realización de procesos que propicien autonomía, creatividad, sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad y satisfacción, en promover equipos de trabajo, liderazgo y desarrollo de valores institucionales. Al igual que la promoción de la institucionalización de historias, ceremonias, valores, simbología organizacional que desarrolle una cultura que propicie un clima laboral favorable, usando de manera adecuada los recursos y las alianzas estratégicas; así como coordinar, comunicar, efectuar seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto, todo enmarcado en el concepto de felicidad laboral como eje articulador en los procesos estratégicos, misionales y de apoyo.

El plan anual de Plan Anual de Bienestar e incentivos se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos y tiene como finalidad incentivar a través de estímulos pecuniarios y no pecuniarios a los funcionarios públicos cuyo desempeño laboral se encuentre en niveles de excelencia, a efectos de construir una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano integral, así como a elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los empleados, propiciando un ambiente laboral idóneo al interior de la Entidad.

8.3. Retiro

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar la Reforma Académico Administrativa. De esta manera, se pretende guiar al servidor a enfrentar el cambio, mediante un programa de desvinculación asistida- Bienestar en el Camino así como, contar con mecanismos

para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores para fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia.

Plan Estratégico del Talento Humano	
Estudios Técnicos de reforma académica administrativa	Formalización de la Proyectiva de organización de las Facultades
	Realizar estudios de cargas de trabajo por Facultades, Centro de Laboratorios y Experimentación y Vicerrectoría de Docencia e Investigación
	Estudio Técnico de Reorganización Administrativa y de planta de empleos
Estudios Técnicos de Planta de empleos temporales	Establecer requerimientos de contratos de prestación de servicios para actividades o procesos reiterativos o de naturaleza esencial
	Proyectar estudios de planta de empleos temporales o definitivos
Caracterización del Talento Humano	Efectuar encuestas de aspectos esenciales para la gestión del talento Humano
	Establecer indicadores y líneas de intervención en la gestión de personal.
Líneas de acción del Talento Humano	Revisar los requerimientos del FURAG y del PMMI
	Plasmar las líneas de gestión desde el plan de acción institucional.
	Realizar mesas de trabajo para la formulación de acciones, programas o proyectos.
Plan de Vacantes, bienestar inventivos, SST	Revisar y actualizar los indicadores
	Proyectar agenda y plan de actividades
	Evaluar la ejecución de los planes de la Dirección de Gestión Humana

9. Articulación de las estrategias con las rutas de creación de valor

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Rutas de creación de Valor	Planes y Procesos Relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Bienestar e incentivos • Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo • Plan Institucional de Capacitación • Política de Integridad
Ruta del Crecimiento <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	<ul style="list-style-type: none"> • Proceso de Vinculación • Evaluación del Desempeño • Gestión de la información • Plan de Bienestar e incentivos
Ruta del Servicio <ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Bienestar e incentivos • Plan Institucional de Capacitación
Ruta de la Calidad <ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Bienestar e incentivos • Plan Institucional de Capacitación • Nómina • Proceso de Vinculación
Ruta de Análisis de Datos <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos 	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Bienestar e incentivos • Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo • Plan Institucional de Capacitación • Proceso de Vinculación • Gestión de la información • Nómina

10. Articulación de las estrategias con los planes, programas, procedimientos e instructivos.

Para la articulación entre la estrategia y el desarrollo de las actividades del proceso de Talento Humano, se describe la siguiente tabla

N°	C V	PROCESO ACTIVIDADES (Administrativos, Docentes planta, ocasionales, catedra)	PLAN	PROGRAMA	PROCEDIMIENTO	INSTRUCTIVO
1	INGRESO	Actualizar planta de cargos y manual de funciones (Administrativos, docentes planta y ocasionales, catedra)	Plan anual de vacantes		PGH04 Vinculación de servidores públicos a la institución PGH07 Contratación de docentes de catedra	
2		Requerir personal (administrativos)	Plan anual de vacantes		PGH04 Vinculación de servidores públicos a la institución PGH07 Contratación de docentes de catedra	
3		Validar si el personal puede ser ocupado por personal interno Si= continuar paso 4 NO= continuar paso 5	Plan anual de vacantes		PGH04 Vinculación de servidores públicos a la institución PGH07 Contratación de docentes de catedra	
4		Realizar convocatoria interna (Administrativos, docentes planta, ocasionales y catedra)	Plan anual de vacantes Plan de previsión de Recursos Humanos		PGH04 Vinculación de servidores públicos a la institución PGH07 Contratación de docentes de catedra	IGH20 Selección del personal docente de tiempo completo y medio tiempo

N°	C V	PROCESO ACTIVIDADES (Administrativos, Docentes planta, ocasionales, catedra)	PLAN	PROGRAMA	PROCEDIMIENTO	INSTRUCTIVO
5		Realizar proceso de reclutamiento (Administrativos, docentes planta, ocasionales y catedra)	Plan anual de vacantes Plan de previsión de Recursos Humanos		PGH04 Vinculación de servidores públicos a la institución PGH07 Contratación de docentes de catedra	IGH19 Selección de empleo de libre nombramiento y remoción
6		Activar funcionario SIGEP (administrativos, docentes de planta y ocasionales)				
7		Verificar si cumple requisitos (Administrativos, docentes de planta, ocasiones, catedra)	Plan anual de vacantes Plan de previsión de Recursos Humanos			
8		Notificar proceso de selección	Plan anual de vacantes Plan de previsión de Recursos Humanos		PGH04 Vinculación de servidores públicos a la institución PGH07 Contratación de docentes de catedra	
9		Realizar posesión y afiliaciones al SSS.	Plan anual de vacantes Plan de previsión de Recursos Humanos		PGH04 Vinculación de servidores públicos a la institución	IGH08 Afiliaciones al Sistema de Seguridad Social
10		Vincular funcionario SIGEP				
11		Realizar archivo de la Hoja de vida				IGH02 Elaboración y actualización

N°	C V	PROCESO ACTIVIDADES (Administrativos, Docentes planta, ocasionales, catedra)	PLAN	PROGRAMA	PROCEDIMIENTO	INSTRUCTIVO
						de las historias laborales
12	DESARROLLO	Realizar entrenamiento en el puesto de trabajo	Plan institucional de capacitación		FGH108 Formato entrenamiento en el cargo	
13		Validar validez de títulos				
14		Realizar inducción institucional	Plan institucional de capacitación			
15		Realizar: Novedades de ingreso Novedades de nomina Liquidar Seguridad Social Liquidar Nomina			PGH08 Procedimiento para la liquidación de prestaciones sociales PGH10 Liquidación de nómina y aportes al sistema de seguridad social	IGH08 Afiliaciones al sistema de seguridad social IGH09 Liquidación de prestaciones sociales de docentes de catedra IGH10 Autoliquidación de aportes al sistema de seguridad social
16		Realizar y desarrollar el programa de SST	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo		PGH13 Inspección del puesto de trabajo	IGH18 Asignación de cita médica ocupacional IGH22 Reporte e investigación de incidentes o accidentes de trabajo
17		Realizar proceso de capacitación y reinducción	Plan institucional de capacitación		PGH21 Formulación, ejecución y seguimiento del plan anual de capacitación PGH02 Acceder A	

N°	C V	PROCESO ACTIVIDADES (Administrativos, Docentes planta, ocasionales, catedra)	PLAN	PROGRAMA	PROCEDIMIENTO	INSTRUCTIVO
					Programas De Capacitación Externa PGH16 Acceder a los aportes de estudio	
18		Realizar y desarrollar el Incentivos- PBS	Plan de Bienestar e incentivos		PGH03 Elaboración y ejecución del plan anual de incentivos y la selección de los mejores empleados de carrera PGH12 Acceder a crédito de vehículo	IGH12 Acceder al crédito de educación, calamidad doméstica, seguros y necesidades especiales FBSL
19		Realizar el programa de Cultura y Clima organizacional Implementar Código de integridad		Programa de cultura y clima organizacion al Código de integridad		
20		Realizar el programa de teletrabajo, horarios flexibles,		Programa de teletrabajo Programa de horarios flexibles Programa de entorno laboral saludable	FGH122 Solicitud de modalidad de Teletrabajo	
		Generar certificaciones laborales				IGH03 Elaboración de certificados laborales
21		Realizar monitoreo y seguimiento del SIGEP				
22		Realizar la Evaluación de desempeño			PGH22 Evaluación del desempeño	
23		Realizar retiro				IGH01

N°	C V	PROCESO ACTIVIDADES (Administrativos, Docentes planta, ocasionales, catedra)	PLAN	PROGRAMA	PROCEDIMIENTO	INSTRUCTIVO
		parcial de cesantías				Instructivo para retiro parcial de cesantía
24		Realizar reubicación del personal			FGH15 y FGH 16 mapa transferencia del conocimiento y bitácora diría de gestión del conocimiento	IGH21 Entrega del cargo por retiro del servicio o reubicación del empleado
25		Notificar novedades de personal				
26		Realizar la actualización de las hojas de vida				IGH02 Elaboración y actualización de las historias laborales
27	RETIRO	Preparar para el Retiro	Plan de previsión de Recursos Humanos	Programa de Desvinculación asistida	FGH15 y FGH 16 mapa transferencia del conocimiento y bitácora diría de gestión del conocimiento	
28		Realizar el retiro	Plan de previsión de Recursos Humanos		FGH102 Lista de chequeo entrega del cargo	IGH21 Entrega del cargo por retiro del servicio o traslado del empleado
29		Pasivo Pensional			PGH06 Cuotas partes pensionales PGH05 Liquidación provisional, emisión y redención de Bonos Pensionales Tipo A, B, C, D Y E29	

11. Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid son los siguientes:

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Planes de Gestión del Talento Humano	Trimestral	Directora de Gestión Humana y Responsable del Plan
Plan de Acción	Trimestral	Directora de Gestión Humana
Seguimiento de indicadores de gestión	Trimestral	Coordinador de desarrollo Laboral
Autodiagnóstico GETH	Semestral	Equipo de Gestión Humana

Cordialmente,



MARIA DIONI MEDINA MUÑOZ
Directora Gestión Humana

Fecha elaboración: Enero 27 de 2025