

DIRECCION DE GESTIÓN HUMANA
COORDINACIÓN DE DESARROLLO LABORAL

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

MEDELLÍN

2025

RESOLUCIÓN RECTORAL No. 202535000060
Enero 28 de 2025

Contenido

| | |
|---|----|
| 1. Introducción..... | 3 |
| 2. Diagnóstico de necesidades..... | 4 |
| 2.1. Resultado de medición de la Matriz de Gestión..... | 4 |
| 2.2. Resultados del FURAG año 2023 | 4 |
| 2.3. Resultados de la medición de clima organizacional..... | 5 |
| 2.4. Encuesta de Caracterización del Talento Humano. | 11 |
| 3. Marco legal..... | 18 |
| 4. Objetivos | 20 |
| 4.1. Objetivo General | 20 |
| 4.2. Objetivos Específicos | 20 |
| 5. Beneficiarios..... | 20 |
| 6. Responsable | 21 |
| 7. Áreas de Intervención..... | 21 |
| Área de Protección y Servicios Sociales: | 22 |
| Programa de Bienestar Social | 22 |
| Programa Deportivo y recreativo | 22 |
| Programa de Riesgo Cardiovascular | 23 |
| Programa Cultural y de Recreación..... | 23 |
| Programa de Seguridad Social Integral | 23 |
| Área de Intervención - Calidad de Vida Laboral y Personal | 24 |
| Clima Organizacional | 25 |
| Programa de Estímulos e Incentivos | 27 |
| Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo | 32 |

1. INTRODUCCIÓN

Considerando que el recurso humano es el activo más valioso del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y que de su desempeño depende, en gran medida, tanto el logro de los objetivos misionales como el alcance de los fines fundamentales que respaldan la Institución, la Dirección de Gestión Humana presenta el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025. Este plan está diseñado especialmente para los servidores públicos del Politécnico, con un enfoque principal en la mejora de su calidad de vida, tanto en el ámbito laboral como personal. El objetivo es contar con un equipo motivado y con un fuerte sentido de pertenencia institucional, consciente de su rol protagónico en la mejora continua de la calidad del servicio prestado en sus respectivas dependencias.

Para el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, resulta esencial implementar acciones que incidan directamente en el bienestar de los servidores públicos, promoviendo un clima organizacional favorable. Esto busca elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar en el desempeño de sus funciones, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos institucionales.

La formulación de este plan se ha basado en los resultados de mediciones relacionadas con el desempeño en la gestión del talento humano, el análisis de la caracterización de los cargos y de los servidores de la Institución, así como en los resultados de la última medición del clima organizacional.

Desde una perspectiva integral, la Dirección de Gestión Humana ha estructurado el Plan de Bienestar e Incentivos, enfocado en el desarrollo de las dimensiones mental, física y emocional de los servidores, promoviendo hábitos de vida saludables. Este plan se articula de manera coherente con las demás líneas de acción que conforman el Plan Estratégico del Talento Humano, buscando fortalecer el bienestar integral de los empleados y, con ello, optimizar el rendimiento institucional.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

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

Los resultados de las mediciones en el 2024 de acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables que corresponden a la Dirección de Gestión Humana mediante la matriz GETH, se evidencia una calificación de 85.9 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. Las rutas con menor puntaje son la ruta del servicio y la ruta del análisis de datos cada una de ellas con un puntaje de 83.

2.2. 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 de 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 |

2.3. 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 del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid se pretende precisar la percepción de 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.

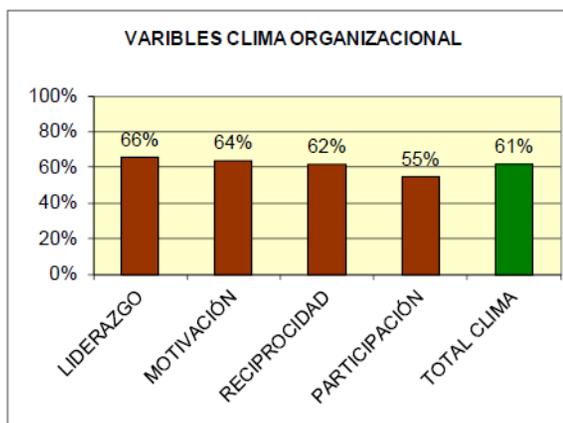
A continuación, se muestran los índices globales de la medición 2023, tomado del estudio de clima organizacional Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid 2023:

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 Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid a fin de prevenir riesgo psicosocial intralaboral.

2.4. Encuesta de Caracterización del Talento Humano.

La información que a continuación se presentan de los empleos y de los servidores, permite orientar la definición 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 262 empleados de carrera administrativa, 38 de libre nombramiento y remoción, 175 docentes de planta y ocasionales, 1450 docentes de catedra Semestre 2024-II y 341 contratistas. A continuación se presenta su clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:



Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid



@PolitecnicoJIC

Tabla: Empleos de Carrera Administrativa

| NIVEL | ENCARGO | PERÍODO DE PRUEBA | PROPIEDAD | PROVISIONAL | VACANTE | TOTAL/NIVEL |
|----------------------|---------|-------------------|-----------|-------------|---------|-------------|
| PROFESIONAL | 23 | 0 | 43 | 24 | 4 | 94 |
| TÉCNICO | 18 | 0 | 4 | 6 | 0 | 28 |
| ASISTENCIAL | 27 | 0 | 44 | 63 | 6 | 140 |
| TOTAL EMPLEOS | 68 | 0 | 91 | 93 | 10 | 262 |

Fuente: Base de datos Dirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Tabla: Empleos de Libre Nomenclatura y Remoción

| NIVEL | COMISIÓN | NOMBRAMIENTO ORDINARIO | NOMBRAMIENTO ESPECIAL | VACANTE | TOTAL/NIVEL |
|----------------------|----------|------------------------|-----------------------|---------|-------------|
| DIRECTIVO | 3 | 17 | 2 | 0 | 22 |
| ASESOR | 0 | 5 | | 0 | 5 |
| PROFESIONAL | 0 | 8 | | 0 | 8 |
| TÉCNICO | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| ASISTENCIAL | 1 | 3 | | 0 | 3 |
| TOTAL EMPLEOS | 4 | 30 | 2 | 0 | 38 |

Fuente: Base de datos Dirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Tabla: Docentes de planta y ocasionales

| FACULTAD | PLANTA | OCASIONALES | TOTAL/FACULTAD |
|--|--------|-------------|----------------|
| Administración | 22 | 19 | 41 |
| Ciencias Agrarias | 15 | 4 | 19 |
| Ciencias y Educación | 9 | 5 | 14 |
| Comunicación Audiovisual | 8 | 5 | 13 |
| Educación Física, Recreación y Deporte | 17 | 16 | 33 |
| Ingeniería | 37 | 18 | 55 |
| TOTAL DOCENTES | 108 | 67 | 175 |

Fuente: Base de datos Dirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Tabla: Docentes de catedra Semestre 2024-2

| FACULTAD | CATEDRA TOTAL |
|-----------------------|---------------|
| TOTAL DOCENTES | 1450 |

Fuente: Base de datos Dirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2024

Tabla: Contratistas 2024

| NIVEL | TOTAL CONTRATISTAS |
|---------------------------|--------------------|
| PROFESIONAL | 279 |
| APOYO A LA GESTIÓN | 62 |
| TOTAL CONTRATISTAS | 341 |

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.

| Etiquetas de fila | 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 urbano | 47 | 24% |
| 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 para que las 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 2025, tiene como objetivo contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

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

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

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

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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 pre-pensionados 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

Crear condiciones que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Institución, con el fin de motivar su desempeño, mediante un Plan de Bienestar e Incentivos que promueva su desarrollo integral. Este plan se orienta a ofrecer espacios de aprendizaje, recreación e integración, atendiendo las necesidades de los servidores en su entorno profesional, social y familiar, y fomentando así un ambiente laboral que impulse tanto el bienestar personal como el profesional.

4.2. Objetivos Específicos

- Implementar actividades de bienestar, estímulos e incentivos que respondan a las necesidades de los servidores públicos en sus contextos familiar, laboral y social, con el fin de mejorar su calidad de vida laboral.
- Promover la política de integridad como pilar fundamental de la gestión pública, alineada con los valores institucionales, para fortalecer el compromiso organizacional, el sentido de pertenencia y la transparencia. Esto contribuirá a la construcción de confianza y a la transformación de las relaciones entre la institución y la ciudadanía en un entorno institucional ético.
- Fomentar experiencias significativas que impulsen la innovación, la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y el reconocimiento de las contribuciones de los servidores públicos al logro de los objetivos institucionales.
- Impulsar iniciativas que favorezcan el desarrollo del ciclo de vida del servidor público, en armonía con la protección del medio ambiente y el entorno, promoviendo la sostenibilidad y el equilibrio ecológico
- Desarrollar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores, a través de estrategias tanto virtuales como presenciales, para promover su bienestar integral.
- Fomentar la integración, la sana competencia, el ocio, el autocuidado, la salud y la gestión emocional. Finalmente busca desatar la creatividad, el aprender e inspirar; a medida que robustecen la relación entre los servidores y la Institución

5. Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos, todos los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la institución en sus distintas modalidades: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad.

6. Responsable

El Plan de Bienestar e Incentivos tiene como componente fundamental el Sistema de Bienestar Institucional –SIBI-, este Sistema está conformado por las siguientes unidades de gestión: Dirección de Bienestar Institucional e Interacción Social, Dirección de Gestión Humana - Coordinación de Desarrollo Laboral; Dirección de Fomento Cultural, 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-, está liderado por la Dirección de Bienestar Institucional.



7. Áreas de Intervención

El Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025, 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.

De conformidad con los artículos 22, 23 y 24 del Decreto 1567 de 1998, en los que se definen las áreas de intervención de **Protección y Servicios Sociales**, y de **calidad de vida laboral** dentro de las que deben enmarcarse los programas que adelanten las entidades públicas con el objetivo de promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, a continuación se presentan los programas Institucionales correspondientes:

A. Área de Protección y Servicios Sociales: Este componente busca atender las necesidades de mejora en la calidad de vida del servidor y su familia a través de vivienda propia, vehículo, protección, educación, ocio, identidad, deporte y actividades culturales. Esta línea de intervención contempla los siguientes programas:

1. Programa de Bienestar Social.
2. Programa Deportivo y recreativo.
3. Programa Cultural y de Recreación.
4. Programa de Seguridad Social Integral.

B. Área de Calidad de Vida Laboral: Los programas de esta área se ocupan las condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y

organizacional, con el objetivo de contar con un entorno de trabajo positivo. Esta línea de intervención contempla los siguientes programas, estrategias y sistemas:

1. Estrategia del Clima Organizacional 2022 - 2025.
2. Programa de estímulos e incentivos.
3. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

A continuación se presentan en detalle las dos áreas de intervención.

Área de Protección y Servicios Sociales:

Los programas que componen el Área de Protección y Servicios Sociales son liderados desde diferentes unidades administrativas del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y en algunos de estos programas se cuenta con aliados estratégicos como la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO, de conformidad con lo previsto por el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

Objetivos

- Brindar la oportunidad a los empleados y sus familias de mejorar las condiciones de vida con créditos de vivienda, educación, vehículo, salud, calamidad doméstica, entre otros, a través de un Fondo propio.
- Adelantar actividades orientadas a la salud física, mental y social de los servidores del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Programa de Bienestar Social

De conformidad con el acuerdo No. 19 del 12 de octubre de 2022, la Dirección de Gestión Humana y la Coordinación de Desarrollo Laboral gestionan el Programa de Bienestar Social con el objeto de atender las necesidades de vivienda, calamidad doméstica, educación, vehículo, cultura, deporte, vacacionales, y seguros de los empleados y su familia.

Programa Deportivo y recreativo

La Institución a través de la **Facultad de Educación Física Recreación y Deporte** ofrece espacios y recursos físicos y humanos con el propósito de fortalecer la salud física de los servidores de la Institución y de su familia, a través del ejercicio y de la conveniente utilización del tiempo libre.

En este programa se podrá implementar el cuidado infantil para fortalecer el entorno



familiar relacionado con el riesgo psicosocial, se buscará espacios para desarrollar actividades físicas, cognoscitivas y socio afectivas de los infantes, mediante actividades de estimulación del sistema de cuidado para la vida y la paz.

Programa de Riesgo Cardiovascular

La Institución a través de la **Facultad de Educación Física Recreación y Deporte** ofrece espacios y recursos físicos y humanos con el propósito de fortalecer la salud física de los servidores de la institución que requieren por sus condiciones físicas, la ejecución de un plan de actividad física para contar con condiciones adecuadas de salud.

Programa Cultural y de Recreación

La Institución a través de la **Dirección de Fomento Cultural** ofrece a sus empleados y su familia, actividades y programas de formación artística, desarrollo de la sensibilidad, fortalecimiento de la ciudadanía y consolidación de valores.

Las diferentes manifestaciones culturales como la danza, la música, el teatro, las artes visuales, las artes aplicadas, literatura, desarrollo humano y emprendimiento cultural, contribuyen a una construcción integral de los empleados y su familia, y además, fortalecen la identidad politécnica.

El Programa Cultural y de Recreación se desarrolla a través de las líneas:

- 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 violeta, Sindis
- Economía Creativa: Congresos, seminarios, asesorías.
- Concursos y festivales culturales y artísticos.
- Comité de Violencia de género
- Eventos institucionales o fechas especiales: que permita desarrollar y estimular en las personas vinculadas que trabajan en la institución, el sentido de pertenencia y conexión, fomentando el respeto por la diversidad y la transformación cultural logrando fortalecer el entorno laboral para la vida y el conocimiento.

Programa de Seguridad Social Integral

La Dirección de Gestión Humana ofrece a través del Programa de Seguridad Social Integral, acompañamiento y asesorías en el proceso de jubilación a través del programa



Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid



@PolitecnicoJIC

de Desvinculación Asistida - Bienestar en el Camino de los empleados de la institución. Así mismo, en el Marco de la Estrategia de Clima Organizacional 2022 - 2025, se diseñó la iniciativa, Tiquetera salario emocional, que tiene como objetivo fortalecer la Identidad Institucional, con acciones claras de bienestar para los empleados y sus familias, proporcionando a través de ella espacios de unión, agradecimiento y sentido de pertenencia.

Por otro lado, El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid a través del Programa de Seguridad Social Integral, articula diferentes entidades como la Caja de Compensación Familiar - COMFENALCO, ARL Colmena, el Fondo Nacional del Ahorro, Cooperativas de Ahorro y Crédito, Colpensiones, Fondos Privados de Pensiones, Entidades Prestadoras de Salud Complementaria, para ofrecer a los funcionarios y su familia servicios de aprendizaje, entretenimiento, ahorro, crédito, promoción y prevención de la salud, tasas preferenciales en planes y servicios, entre otros, para potencializar el uso de servicios de las entidades aliadas en procura de la mejora de la calidad de vida.

Estrategias

- Convenios con entidades Prestadoras de Salud Complementaria, Cooperativas de ahorro, entre otras, para obtener tasas preferenciales en los planes para los empleados de la Institución.
- Articulación con la Caja de Compensación Familiar a través del programa de Bienestar de la Caja con actividades y programas de forma colectiva o individual para ofrecer a los empleados y su familia.
- Dar a conocer a los funcionarios los servicios de las entidades aliadas.

Área de Intervención - Calidad de Vida Laboral y Personal

Los programas que componen el Área Calidad de Vida Laboral y Personal son liderados desde diferentes unidades administrativas del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y en algunos de estos programas se cuenta con aliados estratégicos como la Aseguradora de Riesgos Laborales.

Objetivos:

- Promover un entorno laboral positivo de empatía, respeto y colaboración entre toda la comunidad de empleados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- Propiciar espacios de trabajo que permitan satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional.
- Posibilitar espacios de participación en el desarrollo organizacional y la



Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid



@PolitecnicoJIC

interacción de los diferentes estamentos que conforman la comunidad politécnica.

Estrategia del Clima Organizacional 2022 - 2025

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 se hará medición de Clima Laboral, toda vez que con ocasión a los resultados obtenidos en la medición de la vigencia 2023, 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 2025.

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 - **Programa Desvinculación Asistida** – Bienestar en el Camino:

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.

Este programa ayudará a la implementación de una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio y realizar un buen proceso de desvinculación; evitando el traumatismo de la desvinculación para el servidor y para los compañeros que permanezcan en la institución, lo que redundara en un buen clima laboral.

- Aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial 2025.

La Batería para evaluar el riesgo psicosocial es una herramienta que permite evaluar los factores de 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 especialista en seguridad y salud en el trabajo con licencia vigente, permitiendo el diseño del plan de intervención a seguir en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

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 extra laboral).

- 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, relacionessociales, 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 diseñar planes de intervención que permitan minimizar dichos riesgos, con el objetivo de prevenir 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 (...).

Objetivo General

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.

Objetivos Específicos

- 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 Institución, 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 ordinaria anual 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, una vez se tenga los nombres de los funcionarios por cada unidad de gestión seleccionados por los jefes inmediatos como los mejores por cada nivel (asistencial, técnico y profesional) 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 para cada uno de los niveles, el mejor funcionario dentro de los de libre nombramiento y remoción.

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 y 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, los mejores empleados de carrera administrativa 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 2025.
 - 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 empleados seleccionados como los mejores de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial.
- 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 2025.
- 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 2025.
- 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 hoja de 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 factura y 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.

Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

La finalidad de este programa es 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.

Las actividades se encuentran definidas en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sin embargo, la institución a través de la **Facultad de Educación Física Recreación y Deporte** gestiona las pausas activas que se suman a dicho programa.

Cordialmente,



Escaneado con CamScanner

María Dioni Medina Muñoz
Directora de Gestión Humana
Politécnico Colombiano Jaime Isaza
Cadavid



Víctor Manuel Gómez Ramírez
Profesional Especializado
Coordinación de Desarrollo Laboral
Politécnico Colombiano Jaime Isaza
Cadavid.

