



POLITÉCNICO COLOMBIANO
Jaime Isaza Cadavid

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Dirección de Gestión Humana
Enero de 2026

Versión 1



Carrera 48 No. 7-151, El Poblado
PBX: 604 444 7654 - 604 319 7900
www.politecnicojic.edu.co
Medellín - Colombia- Suramérica



Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid



@PolitecnicoJIC



POLITÉCNICO COLOMBIANO
Jaime Isaza Cadavid

HAYER GONZÁLEZ BARRERO
Rector

Oscar Alberto Gaviria Palacio
Vicerrector Administrativo

Jemay Chacón Tabares
Secretaría General (E)

María Dioni Medina Muñoz
Directora de Gestión Humana

Elaboró: Equipo de la Dirección Gestión Humana

“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).

Adoptado según Resolución Rectoral No. 202635000055
Enero 28 de 2026



Carrera 48 No. 7-151, El Poblado
PBX: 604 444 7654 - 604 319 7900
www.politecnicojic.edu.co
Medellín - Colombia- Suramérica



Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid



@PolitecnicoJIC



“Mi Propuesta de Gestión Rectoral 2025 – 2029, la cual se fundamenta en la convicción de que el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid es una Institución insustituible para la ciencia, tecnología y desarrollo humano de Antioquia y Colombia, cuya vocación radica en la formación de calidad, para lo cual auna esfuerzos y se encamina en procesos orientados a su mejoramiento y aprovechamiento de las capacidades de su entorno.”

HAYER GONZALEZ BARRERO
Rector

Propuesta de Gestión Rectoral 2025 – 2029





Contenido

1. Introducción.....	6
2. Gestión Estratégica del Talento Humano	8
3. Alcances del Plan Estratégico del Talento Humano.	11
4. Objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano	12
5. Lineamientos para la implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano.	13
5.1 Creación de Valor Público	13
5.2 Política de Confianza Pública	19
5.3 Gestión del Conocimiento y la Innovación	20
5.4 Gestión Estratégica del Talento Humano por Competencias laborales	22
6. Diagnóstico.....	23
6.1. Resultado del reporte de información en el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión FURAG - Vigencia 2024.	23
6.2. Medición de Clima Organizacional	24
6.3. Medición del Riesgo Psicosocial	30
6.4. Caracterización del Talento Humano.....	35
7. Estrategias para la Gestión del Talento Humano	41
7.1 Planeación Estratégica del Talento Humano.....	41
7.2 Mesas de Trabajo	412
7.3. Actualización de las Competencia Laborales.....	42
7.4. Implementación de la Política de Integridad y Cultura organizacional.....	42
7.5. Gestión y Procesamiento de datos de información.....	43
7.6 Estructuración de un sistema integrado de bienestar institucional SIBI	43





8. Plan estratégico del Talento Humano.....	45
Subcomponentes de la Gestión Estratégica del Talento Humano	
9. Articulación de las estrategias con las rutas de creación de valor	48
10. Articulación de las estrategias con los planes, programas, procedimientos e instructivos	49
11. Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano	53





1. INTRODUCCION

En la propuesta rectoral para el periodo de administración 2025 – 2029, se destacan importantes retos que necesitan ser abordados en conjunto con la comunidad académica: Infraestructura en decadencia, necesidad de actualizar los entornos tecnológicos, la baja visibilidad de la investigación aplicada y la necesidad de la modernización de la gestión administrativa y financiera, en la línea de dar cumplimiento a los objetivos de la educación superior (Ley 30 de 1992), y de la misión institucional.

Nuestra misión de brindar una educación de vocación tecnológica, integral y de calidad, debe hacer frente a importantes retos, que exigen del profesionalismo y el liderazgo en la gestión racional del talento humano, orientada al fortalecimiento de la cultura organizacional, la prioridad en la calidad de los procesos misionales, el bienestar de los empleados, la prevención de los riesgos laborales y la promoción de la salud.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH se debe enfocar en la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la Institución. En este sentido, la Dirección de Gestión Humana es un área estratégica en el direccionamiento de la organización. Su rol estratégico, la posiciona como eje articulador en la formalización de los planes de acción y de desarrollo de la Institución, promoviendo e incentivando las competencias funcionales y comportamentales, bajo estándares de calidad, eficacia y bienestar humano, buscando que todos los empleados enfoquemos nuestro actuar en la debida prestación del servicio, en función del área en la cual estamos asignados o adscritos.

El Plan Estratégico del Talento Humano PETH del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, se estructura 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.

Con las Políticas de la Gestión Institucional y el Plan Estratégico 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 PEI y el Plan de Desarrollo Institucional PDI.

HAYER GONZALEZ BARRERO
Rector

MARÍA DIONI MEDINA MUÑOZ
Directora de Gestión Humana





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 **la Institución**.

“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.

Objetivos 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.

5.1 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO.

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.

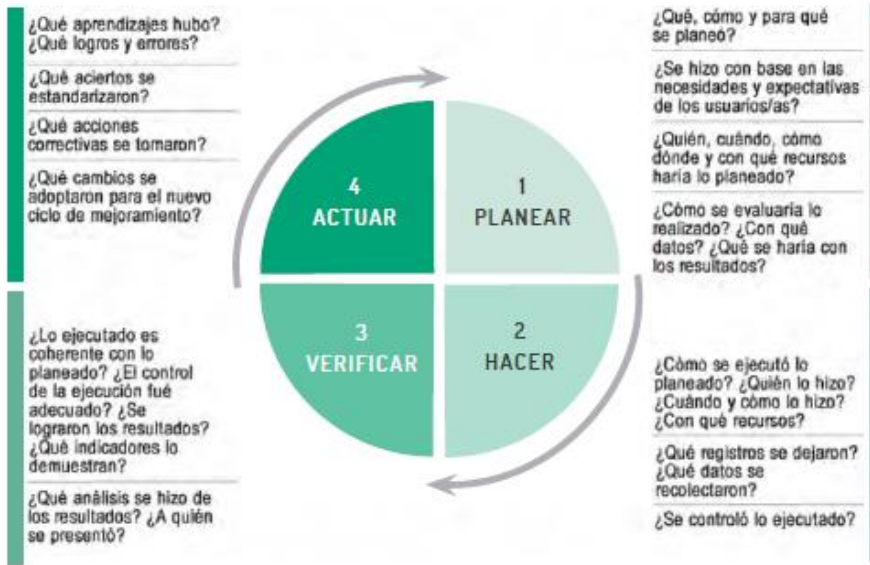
Figura 1. Creación de Valor Público



Fuente : Función Pública

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 2. 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.

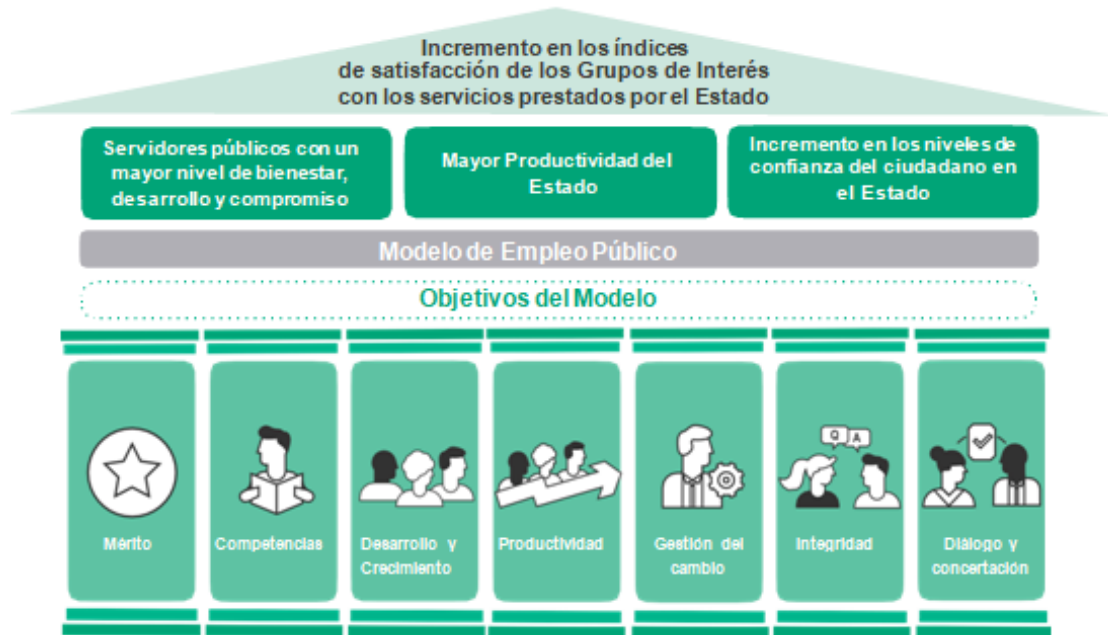
Figura 3. Dimensión Talento Humano MIPG



Fuente : Función Pública

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 4. Marco de La Política de Empleo Público



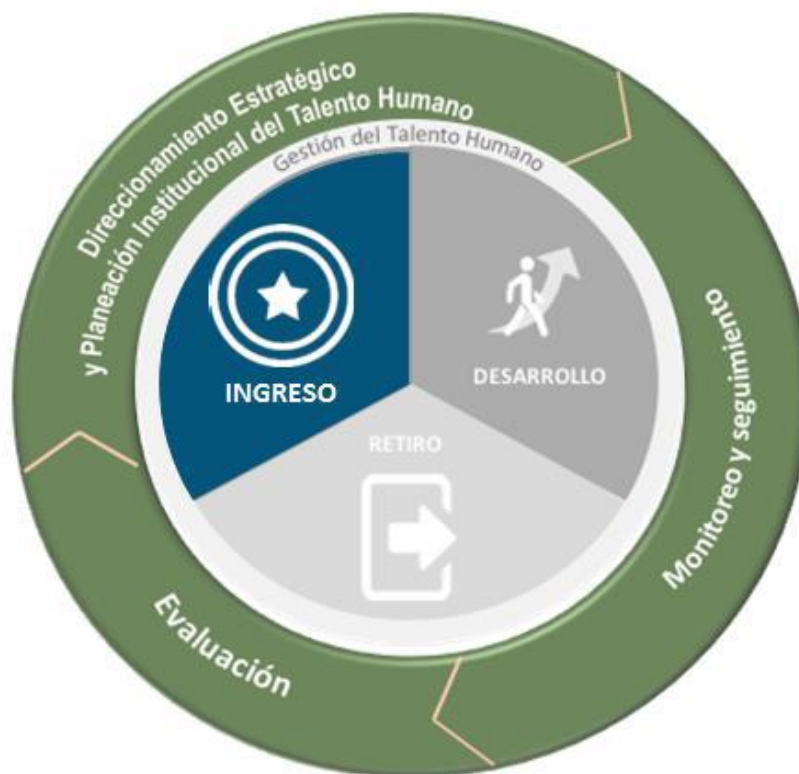
Fuente : Función Pública

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.

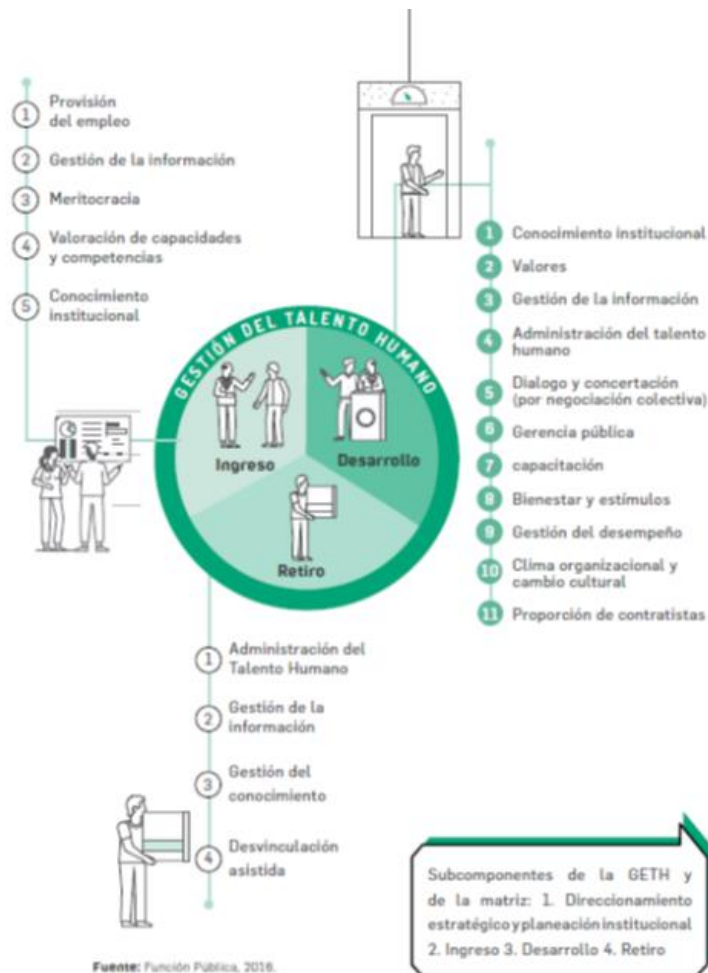
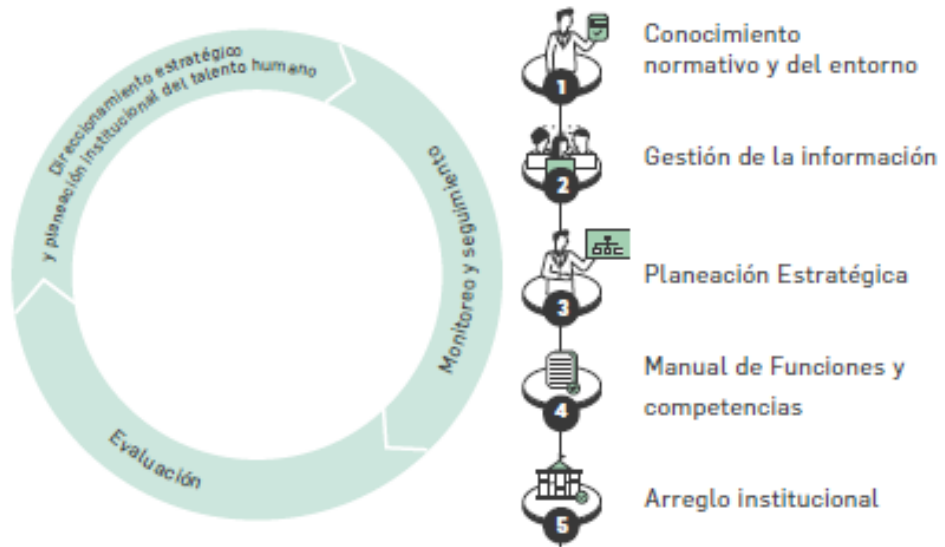
Figura 5. Modelo de Empleo Público



Fuente : Función Pública

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 6. Subcomponentes y categorías de la política de GETH



Subcomponentes de la GETH y de la matriz: 1. Dirección estratégica y planeación institucional 2. Ingreso 3. Desarrollo 4. Retiro

Fuente: Función Pública, 2016.

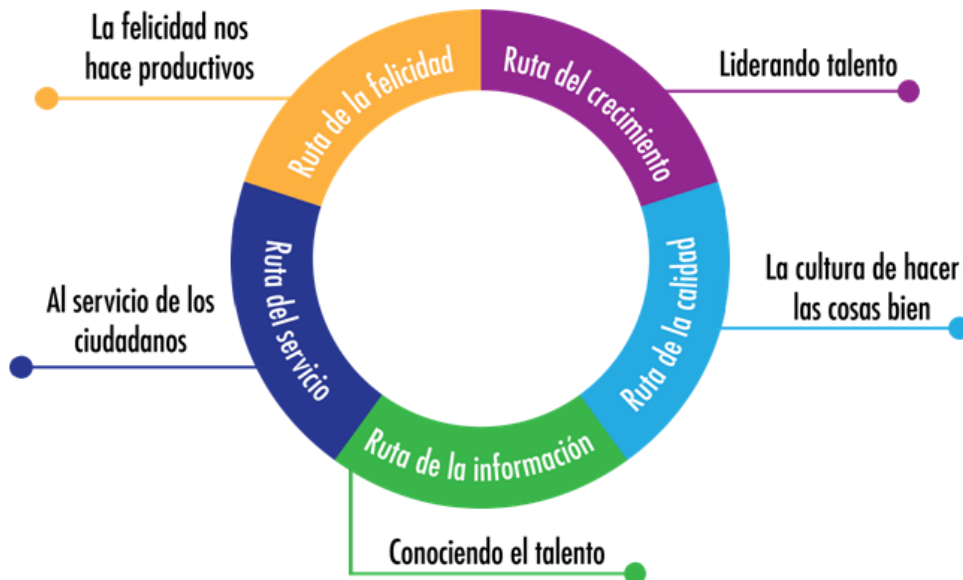
Fuente : Función Pública



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 7. Rutas de Creación de Valor



Fuente : Función Pública



5.2 POLÍTICA DE CONFIANZA PÚBLICA.

La política de confianza pública del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, enmarcada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), busca fortalecer la transparencia, integridad y eficiencia de las entidades y servidores públicos para aumentar la confianza ciudadana. Se basa en la gestión de riesgos, lucha contra la corrupción, rendición de cuentas y la mejora en la relación Estado-ciudadano.

Sus componentes principales son:

- **Integridad y Transparencia:** Busca promover una cultura de integridad para evitar el uso del poder en beneficio privado y garantizar la confidencialidad e integridad de la información.
- **Gestión del Talento Humano:** Fortalece el desempeño de los servidores públicos para mejorar la calidad del servicio.
- **Participación Ciudadana:** Fomenta el control social y el diálogo permanente entre las instituciones y la ciudadanía para una gestión transparente.
- **Racionalización de Trámites:** Busca simplificar y optimizar los procedimientos para facilitar el acceso a los derechos ciudadanos.
- **Seguridad Digital:** Implementa controles técnicos y procedimentales para gestionar riesgos de seguridad de la información.

La relación estado ciudadano promueve el diálogo y el reconocimiento mutuo entre la institucionalidad y la ciudadanía y hace posible la construcción de confianza (DAFP Guía Implementación Participación Ciudadana). Por ello, se han definido cuatro escenarios de relación e interacción de la ciudadanía con cualquier entidad. Un ciudadano se relaciona con la institucionalidad pública para:

- Consultar y acceder a información pública.
- Acceder a la oferta institucional (trámites, servicios y otros procedimientos administrativos).
- Adelantar acciones de rendición/petición de cuentas y control social.
- Participar y colaborar en la solución de problemas públicos.

Mediante el Decreto 1122 de 2024, partiendo del principio de la moralidad que guía el ejercicio de la función administrativa, estableció en los PROGRAMAS DE TRANSPARENCIA Y ÉTICA PÚBLICA, una serie de reglas que deben guiar el servicio público y la forma como los particulares se relacionan con los servidores públicos. Estos programas son hoy una herramienta obligatoria que debe hacer parte de la gestión institucional como herramienta de ley para hacer frente a fenómenos como la corrupción, mediante el conjunto de acciones que en la Institución deben establecerse para promover, al interior de la organización, una cultura de la legalidad e identificar,

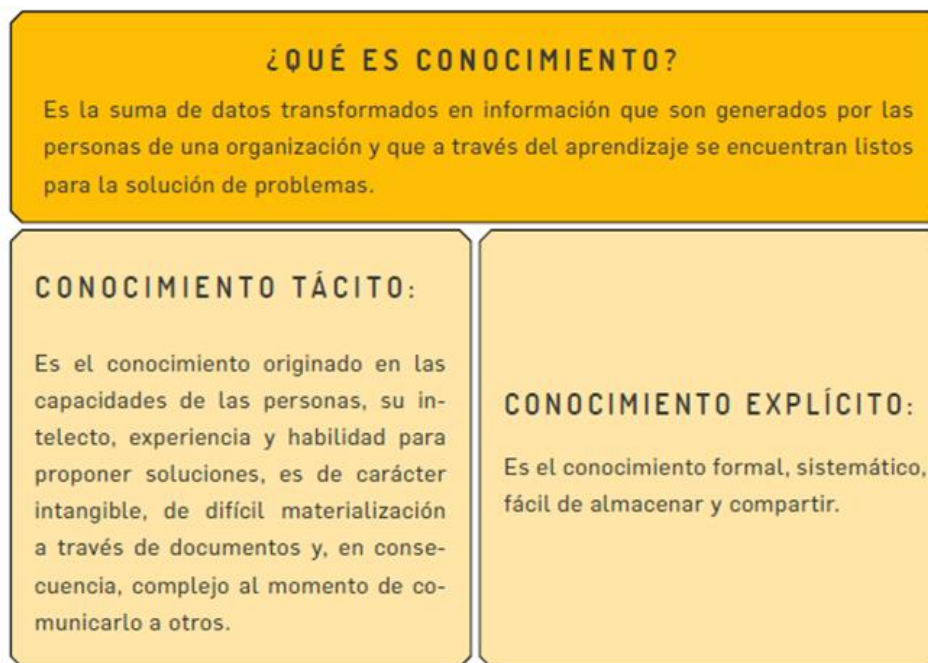


medir, controlar y monitorear los riesgos de corrupción que se presentan en el desarrollo de su misionalidad.

5.3 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.

El Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, define la Gestión del Conocimiento como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el CONOCIMIENTO TÁCITO Y EXPLÍCITO de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor”

Figura 8. Conocimientos y Tipos de Conocimiento



Fuente : Función Pública

Entender la importancia estratégica de este proceso, es partir del reconocimiento de los errores que las organizaciones han presentado, cuando han sido conscientes de las fugas de capital intelectual, se observa la ausencia de datos o de las evidencias de información, o cuando se trabaja en islas.

La importancia de la gestión del conocimiento y la innovación está en el fortalecimiento de las capacidades institucionales, de manera que, el uso eficaz del conocimiento hace posible la transición de un trabajo individual a uno colaborativo que se apoye en la inteligencia colectiva y la gestión de alianzas en beneficio de los objetivos de la entidad.



Además, esta política de gestión y desempeño busca facilitar el intercambio de experiencias para abordar la solución a problemas desde perspectivas diferentes, compartiendo aprendizajes en comunidades de práctica y redes de conocimiento, entre otros.

De ahí que la gestión del conocimiento y la innovación se convierte en un lineamiento estratégico esencial para el cumplimiento de las metas institucionales, al promover con el aprendizaje organizacional, un rol transversal y esencial en el fortalecimiento de las demás políticas del MIPG. En el siguiente gráfico se puede observar cómo la gestión del conocimiento impacta desde la dimensión del talento humano, mediante instrumentos o herramientas aplicadas en el aprendizaje organizacional, contribuyendo a la creación de capital intelectual.

DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO:

Mecanismo de aprendizaje organizacional: Plan Nacional de Formación y Capacitación, planes institucionales de capacitación, procesos de inducción y reinducción, acciones de aprendizaje basadas en proyectos o problemas.

Cultura organizacional: valores organizacionales, incentivos a la innovación, clima organizacional.

Retiro del servidor público: fuga de conocimiento, retención del conocimiento, transferencia del conocimiento y documentación del conocimiento.

Caracterización de servidores públicos: insumo para el desarrollo de mapas de conocimiento tácito.

Fuente : Función Pública

En el contexto de la gestión del conocimiento, no se puede dejar de lado la importancia esencial de la INTELIGENCIA ARTIFICIAL IA. Esta tiene el *potencial de automatizar procesos internos, trámites y servicios públicos, mejorar la toma de decisiones y la capacidad de previsión, optimizar la detección de fraudes y elevar la calidad del trabajo de los servidores públicos.* (Guía Ética para la Implementación, Desarrollo y Uso de Sistemas de Inteligencia Artificial en Entidades Públicas de Colombia).

Es de crucial importancia incorporar en los procesos y en el quehacer del servidor público, el desarrollo de habilidades clave en competencias digitales, y en la necesidad de usar la IA de manera ética y responsable, garantizando su implementación equitativa y transparente.

Lo anterior, apoyado y fundamentado además por la POLÍTICA DE GOBIERNO EN LÍNEA, en la búsqueda de promover la generación de valor público a través de la





transformación digital de manera proactiva, confiable, articulada y colaborativa entre los Grupos de Interés y permitir el ejercicio de los derechos de los usuarios, facilitando una accesibilidad confiable, segura y eficaz a la información y a los servicios institucionales.

5.4 GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS LABORALES

Las competencias laborales estructuradas por niveles de empleos y procesos son el factor esencial para poder garantizar la alineación de las metas institucionales con el quehacer de los colaboradores en todos los ámbitos de la organización.

Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Decreto 2539 de 2005)

Desde el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, se ha previsto la necesidad de que todas las entidades adopten un modelo de gestión estratégica del talento humano por competencias laborales, mediante la adaptación del PLAN NACIONAL DE COMPETENCIAS LABORALES PARA EL SECTOR PÚBLICO y el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales (Resolución 667 del 03 de agosto de 2018), como instrumento disponible en la construcción de empleos tipo, cuadros funcionales y el catálogo de competencias, el cual dispone de las etapas a seguir para el desarrollo, la aplicación y la gestión de las competencias laborales, acorde a las necesidades de la Institución

Los objetivos específicos del PLAN NACIONAL DE COMPETENCIAS LABORALES son.

- ✓ Contribuir en la profesionalización del Estado a través del fortalecimiento y desarrollo de competencias estratégicas para el incremento de valor público.
- ✓ Articular las competencias laborales con los empleos tipo y los cuadros funcionales.
- ✓ Diseñar acciones para la construcción de empleos tipo, cuadros funcionales y los catálogos de competencias



6. Diagnóstico.

6.1. Resultado del reporte de información en el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión FURAG - Vigencia 2024.

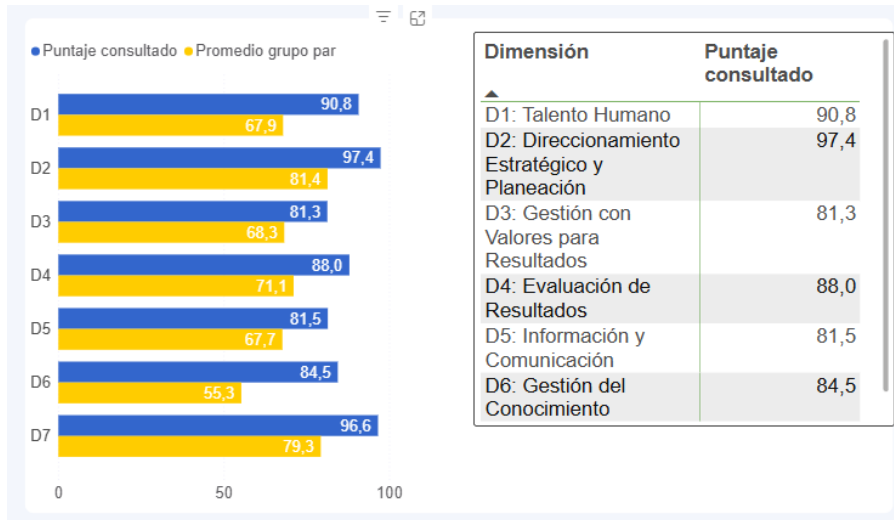
Resultado de la encuesta adelantada en el proceso de recolección de la información para la Medición del Desempeño Institucional (MDI), a través del reporte anual de información según el Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG), para la vigencia 2024, la Institución tuvo un resultado general en el índice de desempeño Institucional IDI del 86,7%



Fuente : (<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>)

El índice de desempeño Institucional IDI mide la capacidad de las entidades públicas colombianas de orientar sus procesos de gestión institucional hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, a fin de resolver efectivamente las necesidades y problemas de los ciudadanos con criterios de calidad y en el marco de la integridad, la legalidad y la transparencia (DANE 2023)

De las 19 políticas evaluadas organizadas en las 7 dimensiones de MIPG, la de Gestión del Talento humano, tuvo una medición con un resultado sobresaliente del **90,8%**



Fuente : (<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>)

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
90,8	99,3	92,9	85,7	100,0

6.2. 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.



El ADN de la Estrategia BIENESTAR ES CALIDAD DE VIDA, se estructuró en cuatro (4) Ejes con sus iniciativas de desarrollo para alcanzarlas:

EJE	RUTA DE VALOR	OBJETIVO
Eje del Ser	Ruta de la Felicidad	Trabajar el reconocimiento de los talentos para así incrementar la autoestima y la valía propia
Eje del Saber	Ruta del Crecimiento	Fortalecer las competencias propias e Institucionales, en búsqueda del incremento en la confianza en sí mismo y el conocimiento del amor propio
Eje del Hacer	Ruta de la Calidad	Establecer sinergia de equipos y la obtención de resultados para la construcción de tejido social del Poli
Eje del Convivir	Ruta del Servicio	Reconocer, valorar y respetar al otro y al Poli, desde las directrices dadas en el CODIGO DE INTEGRIDAD Y SUS VALORES

VARIABLES EL CLIMA ORGANIZACIONAL:

- **LIDERAZGO:** estilo de dirección, estímulo a la excelencia, estímulo al trabajo en equipo, solución de conflictos.
- **MOTIVACIÓN:** realización personal, reconocimiento de aportes, responsabilidad, adecuadas condiciones de trabajo.
- **RECIPROCIDAD:** aplicación al trabajo, cuidado del patrimonio institucional, retribución, equidad.
- **PARTICIPACIÓN:** compromiso, compatibilidad de intereses, intercambio de información, involucración en el cambio



Con el estudio de clima organizacional del POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID se pretende 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.

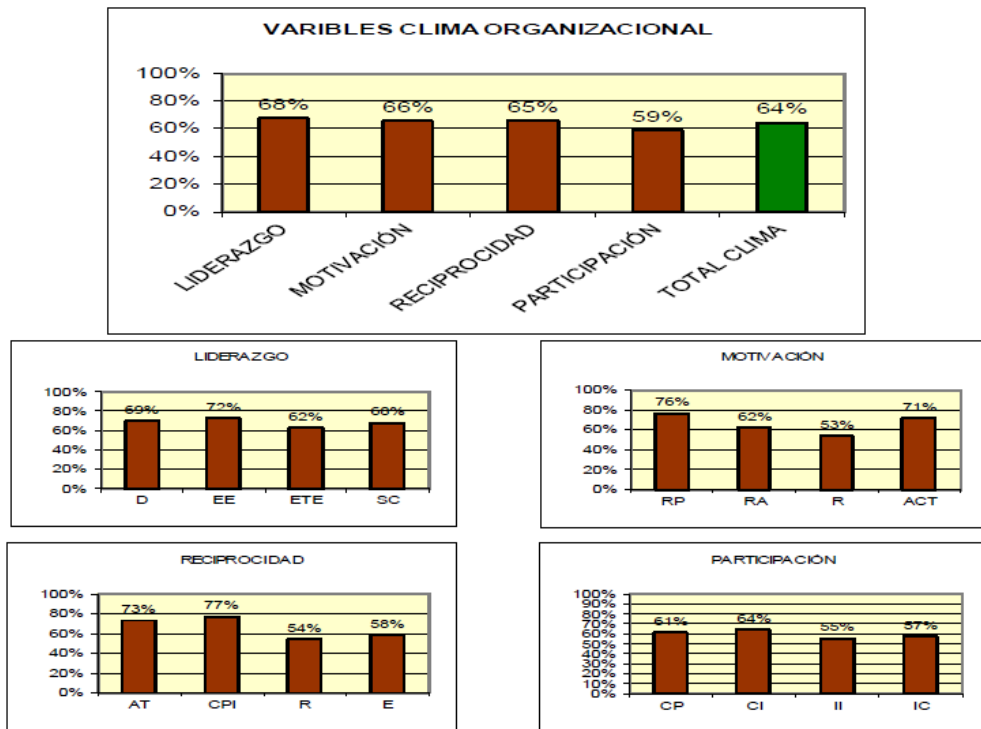
A continuación, se muestran los índices globales de la medición 2025, tomado del estudio de clima organizacional Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid 2025. El estudio se realizó con 223 funcionarios de planta y Docentes ocasionales:

Los criterios de interpretación son los siguientes:

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



Análisis general



El Clima Laboral del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid es percibido de manera POSITIVA, por su personal, evidenciando un mejoramiento frente al resultado a la medición anterior en el año 2023. De 16 subvariables estudiadas, 14 mejoraron, una se mantuvo igual y otra bajó:

RESUMEN CLIMA POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID 2025				
VARIABLE	SUBVARIABLE	AÑO 2023	AÑO 2025	COMPORTAMIENTO DE LA VARIABLE
	Dirección	66%	69%	SUBIÓ
LIDERAZGO	Estímulo a la Excelencia	70%	72%	SUBIÓ
	Estímulo trabajo equipo	61%	62%	SUBIÓ
	Solución de conflictos	66%	68%	SUBIÓ
	TOTAL VARIABLE	66%	68%	SUBIÓ
MOTIVACIÓN	Realización personal	77%	76%	BAJÓ
	Reconocimiento aportes	58%	62%	SUBIÓ
	Responsabilidad	53%	53%	IGUAL
	Adecuadas condiciones de trabajo	68%	71%	SUBIÓ
TOTAL VARIABLE	64%	66%	SUBIÓ	
RECIPROCIDAD	Aplicación al trabajo	71%	73%	SUBIÓ
	Cuidado patrimonio institucional	76%	77%	SUBIÓ
	Retribución	46%	54%	SUBIÓ
	Equidad	54%	58%	SUBIÓ
TOTAL VARIABLE	62%	65%	SUBIÓ	
PARTICIPACIÓN	Compromiso institucional	57%	61%	SUBIÓ
	Compatibilidad de intereses	60%	64%	SUBIÓ
	Intercambio información	51%	55%	SUBIÓ
	Involucración en el cambio	51%	57%	SUBIÓ
TOTAL VARIABLE	55%	59%	SUBIÓ	
TOTAL CLIMA		61%	64%	SUBIÓ



El área que mejor percibe el clima del Politécnico en esta vigencia es la SECRETARIA GENERAL y la que lo percibe más afectado es VICERRECTORIA DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN; mientras que en el estudio anterior la SECRETARIA GENERAL fue la que mejor percibió el clima y la RECTORIA la que lo percibió más afectado

La sede que mejor percibe el clima del Politécnico en esta vigencia es CENTRO REGIONAL URABA al igual que en la medición anterior en el año 2023. La que lo percibe más afectado es BELLO, mientras que en el anterior fue MEDELLÍN

La Facultad que mejor percibe el clima del Politécnico en esta vigencia es la FACULTAD DE EDUCACIÓN FISICA, RECREACIÓN Y DEPORTES, al igual que en el estudio anterior del año 2023. La que lo percibe más afectado es FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS, mientras que en la anterior medición fue la FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN.

En términos generales el clima organizacional del 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 64% **3 puntos por encima del anterior** con 61%, indicador de que el personal percibe mejoramiento en diferentes aspectos organizacionales.

Se evidencia un mejoramiento frente al resultado anterior, teniendo en cuenta que, de 16 variables estudiadas, 14 subieron, una se mantuvo igual y una bajó (un solo punto, conservando el nivel alto).

De las cuatro áreas críticas evaluadas: LIDERAZGO es la más alta, mientras que la de menor puntuación PARTICIPACION, igual que en la medición anterior.

Las variables de mejor puntuación fueron: estímulo a la excelencia, realización personal, adecuadas condiciones de trabajo, aplicación al trabajo, cuidado del patrimonio institucional. Las variables con menor puntuación fueron: responsabilidad, retribución, equidad, intercambio de información, involucración en el cambio.

La sede que mejor percibe el clima del Politécnico en esta vigencia es el CENTRO REGIONAL URABA, igual que en el estudio anterior. La que lo percibe más afectado es BELLO, mientras que en el anterior fue MEDELLIN.

Conclusiones Generales del estudio de clima organizacional

- Según los resultados el plan de intervención del clima organizacional debe estar enfocado en responsabilidad, retribución, equidad, intercambio de información e involucración en el cambio.
- Se debe socializar el resultado de la medición y dar prioridad en la intervención a los procesos de menor puntuación en esta vigencia.





VARIABLE	RECOMENDACIONES
RESPONSABILIDAD	<p>Socializar permanentemente políticas, normas, procedimientos y estándares de calidad con todo el personal (con énfasis en los líderes)</p> <p>Revisar los manuales de funciones y socializarlos nuevamente con el personal.</p> <p>Hacer ajustes a los manuales de funciones y perfiles para evitar sobrecargas laborales.</p> <p>Revisar el proceso de evaluación de desempeño, sensibilizando a los líderes frente a la responsabilidad que tienen en el mismo.</p> <p>Gestión Humana debe hacer seguimiento riguroso a los planes de mejoramiento generados de la evaluación de desempeño.</p> <p>Se deben tomar decisiones disciplinarias y administrativas de manera oportuna con aquellas personas que no están dando el rendimiento y adherencia a la institución.</p>
RETRIBUCION Y EQUIDAD	<p>Continuar con planes de bienestar laboral desde salario emocional equitativo para todos (tiquetera)</p> <p>Socializar los planes de bienestar laboral y reconocimientos- con todo el personal – tiquetera que se tiene en la institución.</p> <p>Revisar escala salarial y hacer ajustes en caso necesario</p> <p>Realizar acciones de motivación que involucren al personal contratista sin afectar la institución desde el punto de vista legal.</p>
INTERCAMBIO DE INFORMACION E INVOLUCRACION EN EL CAMBIO	<p>Liderar procesos de gestión del cambio al interior de la institución, con la organización de gestores de cambio en cada una de las áreas.</p> <p>Fortalecimiento de grupos primarios.</p> <p>Revisión de las estrategias de comunicación organizacional y fortalecimiento en caso necesario</p> <p>El comité de convivencia laboral debe liderar acciones orientadas al fortalecimiento de la comunicación efectiva</p>
TRABAJO CON LIDERES	<p>Liderazgo y empowerment</p> <p>Liderazgo situacional</p> <p>El líder como gestión del cambio</p>

POBLACION	RECOMENDACIONES
TODO EL PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación efectiva y asertiva • Adaptabilidad al cambio • Empowerment • Se sugiere que se utilicen estrategias metodológicas como: micro videos, juegos, infografías, cartillas, talleres participativos



6.3. Medición del Riesgo Psicosocial

De un universo de población de 459 personas, se pudo tener una participación en la aplicación de las baterías de riesgo psicosocial de 321, para una muestra del 70%

Como Parámetros de medida para clasificar los resultados transformados de los factores de riesgos se adoptaron los siguientes: GLOBAL, INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRÉS.

Batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Resolución 2646 de 2008 artículo 10. Resolución 2764 de 2022. Involucra Batería, guía y protocolos

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
RIESGO GLOBAL	0,0-19,4	19,5-24,6	24,7-29,4	29,5-35,3	35,4-100
INTRALABORAL	0,0-20,2	20,3-25,9	26,0-31,3	31,4-38,4	38,5-100
EXTRALABORAL	0,0-12,1	12,2-17,3	17,4-23,2	23,3-30,8	30,9-100
ESTRÉS	0,0 a 6,5	6,6 a 12,4	12,5 a 17,1	17,2 a 23,5	23,6 a 100

LECTURA DE RESULTADOS TRANSFORMADOS A GLOBAL

Agosto 2025

NIVEL DE RIESGO PARA EL PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO			
321 PERSONAS			
RIESGO GLOBAL	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	ESTRES
24.1	25.9	17.7	17.0
Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo medio

Noviembre 2023

NIVEL DE RIESGO PARA EL PUNTAJE TRANSFORMADO PROMEDIO			
RIESGO GLOBAL	INTRALABORAL	EXTRALABORAL	ESTRES
27.5	30.0	19.5	19
Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo alto



Comparativo medición Riesgo Psicosocial 2023 - 2025

COMPARATIVO AÑOS

Bajaron de riesgo las siguientes dimensiones:

- ✓ Características de liderazgo.
- ✓ Retroalimentación al desempeño.
- ✓ Relación con los colaboradores (Forma A).
- ✓ Nivel de responsabilidad del cargo (Forma A).
- ✓ Consistencia del rol (Forma A).
- ✓ Demandas emocionales.
- ✓ Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.
- ✓ Demandas cuantitativas.

Se mantiene en riesgo alto y muy alto:

- ✓ Relaciones sociales en el trabajo.
- ✓ Claridad en el rol.
- ✓ Capacitación.
- ✓ Influencias del entorno extralaboral sobre el trabajo.
- ✓ Desplazamiento vivienda trabajo.

PCJIC COMPARATIVO AÑOS 2023-2025				
NIVELES DE RIESGO: Medio, Alto, Muy Alto (MA)				
FACTORES INTRALABORALES	DOMINIOS	DIMENSIONES	2023	2025
	FACTORES INTRALABORALES	Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo	Características de liderazgo	Alto
Relaciones sociales en el trabajo			MA	Alto
Retroalimentación al desempeño			MA	Medio
Relación con los colaboradores (Forma A)			Medio	Bajo
Control sobre el trabajo		Claridad en el rol	MA	Alto
		Capacitación	MA	MA
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Medio	Medio
		Participación y manejo del cambio	Medio	Medio
Demandas del trabajo		Control y autonomía sobre el trabajo	Bajo	Medio
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Medio	Medio
		Nivel de responsabilidad del cargo (Forma A)	MA	Bajo
		Consistencia del rol (Forma A)	MA	Medio
		Demandas emocionales	MA	Medio
		Demandas de la jornada de trabajo	Bajo	Bajo
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Alto	Medio
		Demandas cuantitativas	Alto	Medio
Recompensas		Demandas de carga mental	Medio	Medio
		Reconocimiento y compensación	Medio	Medio
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que realiza	Medio	Medio	
FACTORES EXTRALABORALES	DIMENSIONES		2023	2025
	Tiempo fuera del Trabajo		Medio	Medio
	Relaciones familiares		Bajo	Bajo
	Comunicación y relaciones interpersonales		Medio	Medio
	Situación económica del grupo familiar		Medio	Medio
	Características de la vivienda y de su entorno		Medio	Medio
	Influencias del entorno extralaboral sobre el trabajo		Alto	Alto
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda		MA	MA

La sede con menos dimensiones a intervenir y mayores factores protectores es: Centro Regional Urabá – Apartadó. Le sigue en su orden Bello y Niquía.

Las sedes con más dimensiones a intervenir son: Centro Regional Oriente Rionegro y Sede Medellín





COMPARATIVO POR FACULTADES

Las facultades que tienen menores dimensiones a intervenir son:

- Facultad de educación física, recreación y deportes.
- Facultad de comunicación audiovisual.

Las facultades que tienen mayores dimensiones a intervenir son:

- Facultad de ciencias y educación.
- Facultad de ciencias agrarias.
- Facultad de ingeniería.
- Facultad de administración.

Las unidades administrativas que tienen mayores dimensiones a intervenir son:

- Vicerrectoría de extensión.
- Vicerrectoría de docencia e investigación.

Las unidades administrativas con menos dimensiones a intervenir son:

- Secretaría general.
- Vicerrectoría administrativa.

Se evidencian mayores factores protectores en:

- Rectoría.
- Secretaría general.

Las dimensiones comunes para intervenir son:

- Características de liderazgo.
- Relaciones sociales en el trabajo.
- Claridad en el rol.
- Capacitación.
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico.
- Consistencia del rol (Forma A).
- Demandas emocionales.
- Influencias del entorno extralaboral sobre el trabajo.
- Desplazamiento vivienda trabajo.



Para minimizar los factores de riesgo que están afectando la salud de las personas, se recomienda programa de prevención enfocado en el manejo del estrés. De las 321 personas evaluadas 128 puntuaron síntomas alto y muy alto en estrés, calificando como casos prioritarios, por lo que se debe hacer intervención primaria por parte de psicólogo en seguridad y salud en el trabajo para identificar las causas y hacer recomendaciones a la empresa sobre su manejo.

Es importante considerar que las identificaciones de estas sintomatologías se toman como críticas y requieren observación e intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica y se sugiere que sean analizados a través de las incapacidades y ausencias de los colaboradores.

COMPARATIVO AÑOS

Bajaron de riesgo las siguientes dimensiones:

- ✓ Características de liderazgo.
- ✓ Retroalimentación al desempeño.
- ✓ Relación con los colaboradores (Forma A).
- ✓ Nivel de responsabilidad del cargo (Forma A).
- ✓ Consistencia del rol (Forma A).
- ✓ Demandas emocionales.
- ✓ Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.
- ✓ Demandas cuantitativas.

Se mantiene en riesgo alto y muy alto:

- ✓ Relaciones sociales en el trabajo.
- ✓ Claridad en el rol.
- ✓ Capacitación.
- ✓ Influencias del entorno extralaboral sobre el trabajo.
- ✓ Desplazamiento vivienda trabajo.

DIMENSIONES	AREAS A INTERVENIR	RECOMENDACIONES PLAN ACCIÓN
Características de liderazgo	Rectoría V. Extensión V. Docencia e investigación	Fortalecer en líderes temas de liderazgo constructivo: Desarrollo de competencias, planificación y organización, solución de conflictos. Evaluar que los líderes no tengan tareas muy operativas para que puedan desarrollar soluciones estratégicas. Mejorar la comunicación y los procesos de escucha entre los líderes.
Relaciones sociales en el trabajo	V. Extensión V. Docencia e investigación	Revisar con el comité de convivencia que no existan casos de acoso al interior de la organización y darle el manejo respectivo. Iniciar una campaña de respeto y valores organizacionales. Capacitar al personal colaborador en los temas de gestión emocional, flexibilidad y comunicación asertiva.
Retroalimentación al desempeño	Rectoría V. Extensión	Capacitar a líderes en los procesos de seguimiento y evaluación del personal. Iniciar un programa de estímulos, donde se evalúen y se reconozcan los aciertos, implementando una cultura de acciones de mejora. Capacitar a los líderes en el reconocimiento de síntomas de fatiga del personal, en procesos de planeación y organización de actividades, e identificación de fortalezas en el personal. Hacer empalme e inducción de tareas del personal que está en proceso de retiro a los que se quedan en la organización.



DIMENSIONES	AREAS A INTERVENIR	RECOMENDACIONES PLAN ACCIÓN
Claridad en el rol	Rectoría V. Extensión V. Administrativa V. Docencia e investigación	Revisar que los manuales de funciones estén actualizados y acordes a las funciones reales de las personas. Realizar un programa de retiro asistido, donde se haga un buen proceso de empalme con las personas que se quedan en la organización. Distribuir tareas con herramientas que sean útiles y que disminuyan los procesos operativos, con la contratación de personal nuevo y de aprendices.
Capacitación	V. Extensión V. Administrativa V. Docencia e investigación	Implementar un plan anual de capacitación que abarque: Temáticas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Procesos de formación y desarrollo de habilidades. Capacitaciones enfocadas al Ser. Procurar hacer extensivo a todo el personal el programa de capacitación y en horarios flexibles donde puedan acceder la mayoría de las personas.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	V. Extensión V. Docencia e investigación	Crear grupos de trabajo donde se fortalezcan temáticas para el crecimiento profesional.

DIMENSIONES	AREAS A INTERVENIR	RECOMENDACIONES PLAN ACCIÓN
Consistencia del rol (Forma A)	Rectoría V. Extensión V. Docencia e investigación	Revisar entre los líderes los alcances que tiene cada vicerrectoría para respetar los límites en cada área y evitar así contradicciones de procesos normativos y toma de decisiones. Hacer gestión del cambio.
Demandas emocionales	Secretaría General V. Docencia e investigación	Fortalecer la inteligencia emocional en el personal colaborador, a través de talleres que permitan gestionar las emociones negativas y las situaciones difíciles con los clientes. Capacitar al personal en el manejo de conflictos, temas de negociación y resiliencia. Crear espacios administrativos para la atención de usuarios. Crear espacios de apoyo emocional para la intervención de situaciones difíciles.
Demandas de carga mental	Secretaría General V. Administrativa	Hacer el programa de pausas activas y alternarlo con ejercicios lúdicos y ergonómicos. Implementar la técnica de gamificación.



DIMENSIONES	AREAS A INTERVENIR	RECOMENDACIONES PLAN ACCIÓN
Influencias del entorno extralaboral sobre el trabajo	Secretaría General V. Extensión V. Administrativa V. Docencia e investigación	Revisar e implementar temáticas que sean de interés del personal: retiro asistido, manejo adecuado del tiempo libre, resiliencia.
Desplazamiento vivienda trabajo	Toda la empresa	Capacitar en temas de seguridad vial. Fortalecer en el personal el manejo del tiempo y de los imprevistos.

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 260 empleados de carrera administrativa, 37 de libre nombramiento y remoción, 108 docentes regulares, 59 docentes ocasionales, 1415 docentes de catedra (2025-2)

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
Espos(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 que sus actividades estén encaminadas al beneficio de los empleados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Informe Encuesta de caracterización de empleados del Politécnico Jaime Isaza Cadavid 2024 en la Plataforma Polidínámico

La encuesta a la que corresponden los datos de este informe se implementó a través de la Plataforma institucional Polidínámico. Allí se han realizado 4 preguntas que estarán permanentemente disponibles para que los empleados de la institución actualicen la información cuando así lo requieran.

En total 172 empleados respondieron la encuesta durante el mes de noviembre de 2024. A continuación se presenta la síntesis, que Polidínámico arroja, a las respuestas dadas a las 4 preguntas de caracterización y se presenta un análisis previo de los datos como insumo para los planes respectivos de la Dirección de Gestión Humana 2025.

DESCRIPCIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
Es usted pre-pensionado?		
Si	55	30.726%
No	124	69.274%
TOTAL ENCUESTAS:	179	100%





Se encuentra en las respuestas que el 30% de los funcionarios está próximo a cumplir la edad de pensión y esto supone dos aspectos a tener en cuenta:

1. Deben implementarse estrategias para mitigar los riesgos de desmejora del servicio institucional debido a la pérdida del Know-how de talento humano acumulado durante los años de servicio relacionado con los procesos y la normatividad.
2. Fortalecer las estrategias de acompañamiento del retiro de los funcionarios.

DESCRIPCIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
¿Presenta alguna discapacidad?	-	-
Auditiva (sordera)	0	0.000%
Visual (ceguera)	2	1.117%
Intelectual	0	0.000%
Psicosocial	0	0.000%
Física	3	1.676%
Múltiple	1	0.559%
Ninguna	173	96.648%
TOTAL ENCUESTAS:	179	100%

6 empleados de la institución reportan discapacidad y aunque este no representa un porcentaje alto para la institución, se debe tener cuenta para las estrategias de acompañamiento que permita a estos empleados poder realizar sus actividades laborales en las mejores condiciones posibles de acuerdo con sus limitaciones.

DESCRIPCIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
¿Es usted cabeza de familia?	-	-
Si	105	58.659%
No	74	41.341%
TOTAL ENCUESTAS:	179	100%

El reporte arrojado aquí permite concluir que la mayor parte de nuestra población laboral tiene requerimientos especiales frente a los tiempos para poder atender asuntos familiares como la asistencia a las reuniones escolares, acompañamiento a sus padres en temas de salud, entre otros y por lo tanto deben generarse estrategias que permitan nuestros empleados desempeñar su rol como cabezas de familia de la mejor manera sin perjuicio de sus responsabilidades laborales.

DESCRIPCIÓN	TOTAL	PORCENTAJE
¿Pertenece a algún grupo étnico de los siguientes?	-	-
Población indígena aborígen	0	0.000%
Población rom o gitana	0	0.000%



Población raizal del Archipiélago de San Andrés	0	0.000%
Población negra o afrocolombiana	7	3.911%
Ninguna	172	96.089%
TOTAL ENCUESTAS:	179	100%

Las minorías presentes en la población de empleados de la institución, constituyen un recurso valioso que le aportan a la diversidad cultural institucional y a las cuales se les debe identificar las necesidades particulares que les permitan desempeñar sus funciones laborales de la mejor manera.



7. Estrategias para la Gestión del Talento Humano

7.1. PLANEACION ESTRATEGICA.

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, enfatizando en la racionalidad de la gestión del personal de la planta global, conforme a prioridades en la prestación servicio.



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.

Las mesas de trabajo con diferentes unidades administrativas permiten identificar 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, retroalimentan 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. ACTUALIZACION DE LAS COMPETENCIAS LABORALES.

En el marco del plan nacional de competencias laborales, se debe hacer una revisión de los empleos en los procesos o áreas de desempeño, buscando estandarizar las conductas, aptitudes, habilidades, conocimientos, que deban establecerse para propiciar mediante la capacitación, liderazgo, trabajo en equipo proactivo, la prestación de un servicio enfocado al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

7.4. IMPLEMENTACION DE LA POLITICA 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.

7.5. GESTION Y PROCESAMIENTO DE DATOS DE INFORMACION

Las entidades públicas deben construir la arquitectura de sus datos para la toma de decisiones, a través de la digitalización de la información y del desarrollo de herramientas capaces de analizar grandes volúmenes de datos para la toma de decisiones, la protección y bienestar del talento humano, para la creación de valor público.

La analítica de datos es el proceso de examinar grandes conjuntos de datos para descubrir patrones, tendencias y conocimientos, convirtiendo información cruda en conocimiento útil para tomar decisiones informadas, optimizar procesos y predecir resultados, utilizando técnicas que van desde estadísticas hasta aprendizaje automático para mejorar eficiencia y generar ventajas competitivas.

La analítica de datos transforma datos operativos, misionales y externos en conocimiento estratégico para la toma de decisiones basada en evidencia, orientada a mejorar la eficiencia institucional y el valor público.

7.6. ESTRUCTURACION 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

Plan Estratégico del Talento Humano PETH	
PLAN DE PREVISIÓN DEL EMPLEO	Con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, la Institución se propone establecer un instrumento de gestión que establezca la metodología y las líneas de acción requeridas, para establecer los requerimientos de personal, con la disponibilidad interna y los cargos necesarios para una eficiente y adecuada prestación del servicio en cada vigencia, de acuerdo con las normas que regulan la función pública
PLAN ANUAL DE VACANTES	Tener actualizada la base de datos de la planta de personal de la Institución, con los registros de información correspondientes con las situaciones administrativas en el momento en que estas se generen, en aras de la gestión del talento humano acorde con las necesidades y requerimientos del servicio, y poder dar cumplimiento a los planes y proyectos institucionales
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS - ESTÍMULOS	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
PLAN DE CAPACITACIÓN	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
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SST	Garantizar un ambiente de trabajo seguro mediante el control de los peligros y riesgos propios de cada cargo, desarrollando actividades de promoción y prevención que lleven a la eliminación o reducción de los riesgos evitables, controlar la ocurrencia de accidentes de trabajo y continuar sin presentar enfermedades laborales.



SUBCOMPONENTES DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

PLANEACIÓN	Levantamiento y actualización de los procesos de la dirección, conforme a las dinámicas de la organización, apoyado en las normas vigentes y los planes institucionales.
	Recopilar y analizar la información proveniente de los siguientes diagnósticos: Matriz GETH; Rutas de creación de Valor; Medición del Clima Laboral; Medición del Riesgo Psicosocial; Necesidades de capacitación; Necesidades de bienestar; Análisis de la caracterización del talento humano; Resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral EDL y Acuerdos de Gestión; Evaluación del Trabajo en Casa; Evaluación del Teletrabajo; Ausentismo Laboral; Encuestas de percepción; Recomendaciones del FURAG; Acuerdos sindicales; Riesgos del proceso de Talento Humano; Otros diagnósticos.
	Formulación de los planes de la dirección. Plan De Previsión Del Empleo, Plan Anual De Vacantes, Plan De Bienestar E Incentivos – Estímulos, Plan De Capacitación, Plan De Seguridad Y Salud En El Trabajo Sst, Plan De Acción. Formalización Del Empleo Público
	Matriz en tiempo real de la Planta global y estructural por áreas administrativas, denominación de empleos, vacantes, tipo de provisión.
	Seguimiento del Registro Público de Empleos de Carrera Administrativa RPCA
	Estudios Técnicos de Reorganización Administrativa y de planta de empleos
	Ajuste del manual de funciones y de competencias laborales
	Ajuste de las competencias laborales por áreas o procesos al Plan Nacional de Competencias laborales y al Plan Estratégico de la Institución 2030
	Registro y Estructuración de una analítica de datos del talento humano
	Caracterización del Talento Humano (Personas con discapacidad, jóvenes, mujeres en cargos directivos; pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical, formación, experiencia, antigüedad, incapacidades)
	Vigencia y elección de Comisión de Personal, Comité de Convivencia Laboral, COPASST
	Gestión de información y trazabilidad de los archivos documentales de historia laboral del personal y seguimiento del SIGEP
	Implementación de gestión de trámites y procesos en línea
	Reporte en la Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa OPEC. Identificación de vacantes y provisión
	INGRESO
Validación de autenticidad de certificaciones de estudio y de experiencia laboral	
Legalización de nombramiento: Certificaciones de Antecedentes; aceptación del nombramiento; Formato de tratamiento de Datos. Hoja de Vida de la Función Pública. Declaración de Bienes y Rentas. Declaración de Conflictos de Interés. Registro en el SIGEP	
Evaluación médica ocupacional de ingreso	
Vinculación laboral, registro en la nómina de empleos y afiliación a la Seguridad Social	
Seguimiento de Listas de elegibles Vigentes en empleos de carrera administrativa.	
Estudio de Verificación de requisitos para otorgamiento de Encargos EVE	
Plan de Inducción y Reinducción.	
Preparación en el puesto de trabajo	



	Concertación de compromisos laborales y Acuerdos de Gestión
	Evaluación del Periodo de Prueba
	Seguimiento a la Ley de cuotas: Mujeres en cargos directivos; Discapacidad; Jóvenes
DESARROLLO	Procesar los pagos de nómina y de aportes a la seguridad social integral
	Reinducción de los empleados públicos
	Proyección, registro y trazabilidad de las situaciones administrativas
	Evaluación médica ocupacional, restricciones y recomendaciones médico laborales
	Evaluación del puesto de trabajo
	Dotación de Vestido y calzado de labor. EPP
	Estudio de cargas de trabajo
	Trabajo en casa. Teletrabajo
	Medición del Clima Organizacional
	Medición del Riesgo Psicosocial
	Prevención del acoso laboral y sexual
	Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST
	Implementación del Código de Integridad – Gestor de Integridad
	Capacitación
	Programas y Actividades de Bienestar institucional. Programa de Bienestar Social
	Programa de incentivos y Estímulos
	Evaluación del Desempeño Laboral EDL
	Acuerdos de Gestión
	Jornada Laboral Flexible
	Seguimiento a los planes de mejoramiento
	Diagnóstico de necesidades de Bienestar Institucional
	Diagnóstico de necesidades de Capacitación (Necesidades del aprendizaje organizacional)
	RETIRO
Evaluación médica ocupacional de retiro	
Entrega del puesto de trabajo	
Programa de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	
Gestionar las actividades del programa de desvinculación asistida	
Transferencia del conocimiento	



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"> • Nómina y Seguridad Social • Plan de Bienestar e Incentivos • Estímulos • Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo • Plan Institucional de Capacitación • Política de Integridad • Código de Integridad – Gestor de Integridad • Tiquetera de Salario Emocional • Jornada Laboral Flexible
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"> • Plan de Capacitación • Proceso de Vinculación • Evaluación del Desempeño • Gestión de la información • Plan de Bienestar e incentivos • Código de Integridad – Gestor de Integridad
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 • Gobierno en línea
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 Acción • Plan Institucional de Capacitación • Evaluación del desempeño laboral • Planes de mejoramiento • Código de Integridad
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"> • Caracterización del Talento Humano • Transferencia del Conocimiento • Gestión de la Información



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°	CV	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
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 empleado 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			



N°	CV	PROCESO ACTIVIDADES (Administrativos, Docentes planta, ocasionales, catedra)	PLAN	PROGRAMA	PROCEDIMIENTO	INSTRUCTIVO
8	DESARROLLO	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 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	



N°	CV	PROCESO ACTIVIDADES (Administrativos, Docentes planta, ocasionales, catedra)	PLAN	PROGRAMA	PROCEDIMIENTO	INSTRUCTIVO
					PGH02 Acceder A 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 organizacional 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 parcial de cesantías				IGH01 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



N°	CV	PROCESO ACTIVIDADES (Administrativos, Docentes planta, ocasionales, catedra)	PLAN	PROGRAMA	PROCEDIMIENTO	INSTRUCTIVO
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 de Gestión Humana

CARLOS MARIO CARDONA RIOS
Profesional Especializado
Dirección de Gestión Humana