



POLITÉCNICO COLOMBIANO
Jaime Isaza Cadavid

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2026

Versión 1

**Coordinación de Desarrollo Laboral
Dirección de Gestión Humana
Politécnico Colombiano Jaime Isaza
Cadavid - Enero 2026**

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



CONTENIDO

I. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

1. INTRODUCCIÓN
2. GLOSARIO
3. PROPÓSITO
4. OBJETIVOS
- 4.1. OBJETIVO GENERAL
- 4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
5. ALCANCE
6. RESPONSABLES
7. MARCO NORMATIVO
8. ETAPAS DE DESARROLLO
9. ENFOQUE METODOLÓGICO
10. METODOLOGÍA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES
11. AREAS DE INTERVENCIÓN Y SU ARTICULACIÓN CON LOS EJES TEMÁTICOS DEL PLAN NACIONAL DE BIENESTAR
12. PROPUESTAS Y ACCIONES
13. FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
14. ALIADOS ESTRATÉGICOS
15. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CON EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

II. INCENTIVOS

1. INTRDUCCIÓN
2. OBJETIVOS
- 2.1. OBJETIVO GENERAL
- 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS
3. BENEFICIARIOS
4. TIPOS DE INCENTIVOS
5. EQUIPOS DE TRABAJO
6. ETAPAS DE LA CONVOCATORIA
7. EJES TEMÁTICOS
8. ETAPAS DEL PROYECTO
9. REQUISITOS DE INSCRIPCIÓN
10. CONVOCATORIA Y PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA
11. CRONOGRAMA
12. EQUIPO EVALUADOR Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN
13. PROPUESTAS
14. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
15. BIBLIOGRAFIA



I. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

1. INTRODUCCIÓN

Considerando que el talento humano constituye el activo más valioso del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y que de su desempeño depende, en gran medida, el logro de los objetivos misionales y estratégicos de la Institución, la Dirección de Gestión Humana presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, dirigido a los servidores públicos de la Entidad.

Este Plan se formula como una herramienta estratégica orientada a fortalecer el bienestar integral, la motivación, el sentido de pertenencia y la calidad de vida de los servidores, tanto en el ámbito laboral como personal, reconociendo su papel protagónico en la mejora continua del servicio público y en el cumplimiento de los fines institucionales. En concordancia con las políticas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

La formulación del Plan se fundamenta en los resultados de la medición del clima organizacional, la caracterización de los cargos y de los servidores, medición del impacto de los servicios de Bienestar en la población caracterizada como vulnerable y número de beneficiados y nivel de satisfacción con los servicios prestados.

Desde una perspectiva integral, el Plan de Bienestar Social e Incentivos está orientado al desarrollo de las dimensiones física, mental y emocional de los servidores, promoviendo hábitos de vida saludables, ambientes laborales armónicos y condiciones que fomenten la felicidad, la creatividad, la motivación, la identidad institucional y la vocación por el servicio público.

En este sentido, la Dirección de Gestión Humana, a través de la Coordinación de Desarrollo Laboral, lidera el proceso de formulación e implementación del Plan para la vigencia 2026, con el propósito de fortalecer las competencias, la participación, el desarrollo profesional y el bienestar de los servidores, contribuyendo así al mejoramiento del clima organizacional, al logro de las metas institucionales y al fortalecimiento de la cultura organizacional del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

2. GLOSARIO

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, reacción, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.





Bienestar Social: Conjunto de programas y acciones orientadas a mejorar la calidad de vida laboral y personal de los servidores públicos.

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Necesidades: A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Salario Emocional: “(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)” (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Sistema de Estímulos: Conjunto de políticas, planes y programas que buscan motivar y reconocer el desempeño de los empleados del Estado.



3. PROPÓSITO

Promover el bienestar integral, la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia de los servidores públicos del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, mediante la implementación de programas de bienestar social e incentivos que fortalezcan el desempeño institucional y la vocación por el servicio público.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Desarrollar estrategias de bienestar social e incentivos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral, el clima organizacional y el desempeño de los servidores públicos.

4.2. Objetivos Específicos

- Fomentar el equilibrio psicosocial y la salud mental de los servidores.
- Promover la inclusión, la diversidad y el respeto por la diferencia.
- Fortalecer la identidad institucional y la ética del servicio público.
- Reconocer el desempeño sobresaliente individual y de equipos de trabajo.
- Impulsar la transformación digital y el desarrollo de competencias.

5. ALCANCE

Con fundamento en el Decreto 1567 de 1998, el presente plan tiene como beneficiarios a todos los servidores públicos de la entidad y sus familias, quienes tendrán acceso a las políticas, planes y programas de bienestar laboral.

A través de este plan, se busca mejorar significativamente la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, promoviendo acciones que favorezcan su crecimiento personal, integración y calidad de vida, y fomentando su desarrollo integral y elevando sus niveles de satisfacción.

6. RESPONSABLES

La Coordinación de Desarrollo Laboral, será responsable de identificar, analizar y consolidar las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias, utilizando las herramientas disponibles para formular un Plan de Bienestar Social e Incentivos integral, en colaboración con el Sistema de Bienestar Institucional SIBI.

7. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. 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.

- Ley 1010 de 2006: *“Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”*. Por la cual da los lineamientos para definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de violencia contra la dignidad humana.
- Ley 1221 de 2008: Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1618 de 2013: Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.
- Ley 1811 de 2016: Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
- Ley 1823 de 2017: Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de
- La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1857 de 2017: Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6: *“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”*.
- Ley 2088 de 2021: La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
- Ley 2191 de 2022: Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado: *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*. Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción,



desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos: *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*. Título 10, Sistema de Estímulos, los artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17, definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

8. ETAPAS DE DESARROLLO

1. Diagnóstico de necesidades.
2. Planeación de programas y actividades.
3. Ejecución.
4. Seguimiento y evaluación.

9. ENFOQUE METODOLÓGICO

El Plan se desarrolla bajo un enfoque participativo, preventivo y de mejora continua, integrando diagnóstico de necesidades, ejecución de programas, seguimiento y evaluación de resultados.

10. METODOLÓGIA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La identificación de las necesidades que orientan el Plan de Bienestar Social e Incentivos se fundamenta en un análisis técnico, participativo y documental, tomando como principal insumo los informes institucionales consolidados de la vigencia 2025, así como los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Dimensión Talento Humano.

El diagnóstico se desarrolló a partir de las siguientes Fuentes de información:

1. **Informe Consolidado Final Estrategia de Clima Organizacional 2022–2025:** Permitió identificar tendencias, fortalezas y oportunidades de mejora relacionadas con el bienestar, el ambiente psicosocial, las relaciones interpersonales, la comunicación interna, el liderazgo y la cultura organizacional. Los resultados evidencian un alto nivel de participación institucional y una percepción positiva del bienestar como calidad de vida, estructurada en los ejes del SER, SABER, HACER y CONVIVIR. Los resultados de la medición de Clima Organizacional constituye un insumo clave para la formulación de acciones preventivas y de intervención, en cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022, orientadas a la promoción de la salud mental y la mitigación de factores de riesgo psicosocial.
2. **Informe Final Escuela de Liderazgo 2022–2025:** Aportó elementos relacionados con el fortalecimiento del liderazgo consciente, el desarrollo de competencias directivas, la gestión del cambio, la cultura organizacional y la coherencia ética, aspectos que inciden directamente en el clima laboral y el bienestar institucional.



3. **Informe Cultura y Código de Integridad 2025:** Permitió identificar el nivel de apropiación de los valores institucionales, las prácticas asociadas al Eje del Convivir y el impacto de las campañas vivenciales en la consolidación de una cultura basada en la integridad, el respeto y la corresponsabilidad.
4. **Informe del Programa de Desvinculación Asistida – Bienestar en el Camino 2025:** Brindó información relevante sobre las necesidades psicosociales de los servidores en procesos de retiro, prepensión o desvinculación, aportando insumos para fortalecer estrategias de acompañamiento, transferencia del conocimiento y preparación para el cambio.
5. **Información del Sistema de Bienestar Institucional – SIBI y programas de Extensión y Salud Psicosfísica:** Permitió reconocer la oferta de bienestar institucional existente y su articulación con las dimensiones del bienestar físico, mental, social y emocional.
6. **Informe de Evaluación de impacto de las estrategias de bienestar dirigidas a la población vulnerable:** Los datos recopilados evidencian un impacto positivo y tangible de los servicios del Sistema de Bienestar Institucional sobre la población vulnerable en términos de salud, desarrollo profesional y bienestar familiar. Sin embargo, existen desafíos importantes en participación, comunicación, cobertura y accesibilidad que deben ser atendidos para maximizar el alcance y efectividad de estas estrategias.
7. **Informe actividades realizadas desde Fomento Cultural**
8. **Implementación de normatividad interna que dispone acciones de bienestar:**

✓ **Acuerdo Directivo 218 de 2009:**

Se efectuaron **cinco 5** reconocimientos del 80% de la matrícula a programas académicos de posgrados.

✓ **Acuerdos Directivos 21 y 22 de 2022:**

Se reconoció el 100% de la matrícula para cursar un programa al interior de la institución a 22 funcionarios.

Se reconoció el 70% de la de la matrícula para cursar un programa al interior de la Institución a 9 funcionarios.

✓ **Acuerdo Directivo 19 de 2022:**

En el año 2025 con corte 31 de diciembre se han aprobado **122 de 143** solicitudes de créditos en las diferentes modalidades ofrecidas por la institución, por valor de \$ **1.126.669.910**, de un presupuesto de \$ **2.820.946.755**, presentando una ejecución con corte al 31 de diciembre del **39,93%**, este porcentaje obedece a que a los funcionarios a los cuales se les aprobó el crédito, están en proceso de presentación de documentos y trámites legales para poder efectuar el desembolso, por ello no se ha ejecutado un porcentaje mayor.

Créditos aprobados / solicitudes presentadas





Vivienda 10 /18:

Compra 8/13

Construcción 0/1

Deshipoteca 1/2

Cambio 1/2

Vehículo 5/ 14:

Compra 3/11

Levantamiento de prenda 1/1

Cambio 1/2

Educación 22/25:

Matrículas 7/8

Computador 15/17

Calamidad y/o necesidades especiales 85/86

Odontología 3/3

Seguro vehículo 49/49

Seguro de salud 33/34

- ✓ **Resolución 222 del 15 de abril de 2024:** 05 servidores se beneficiaron de la modalidad de Teletrabajo.
- ✓ **Resolución 204 de 2025:** Se autorizó la jornada laboral Flexible para los empleos administrativos de la Institución, habiendo sido beneficiados 288 funcionarios al escoger un horario más acorde con sus necesidades de movilidad, promoviendo un mejor bienestar y calidad de vida.
- ✓ **Resolución 136 de 2025:** 11 servidores se beneficiaron de la modalidad de trabajo en casa, 8 por enfermedad común, 2 por disposiciones judiciales y 1 por violencia de género.

9. Otros programas y acciones de bienestar brindadas desde diferentes áreas de la Institución.

Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte: Programas creados e implementados en la Facultad a de los cuales los servidores y sus familias pueden acceder de forma gratuita o con precios especiales.

- ✓ **Salud Psicofísica:** Atención a servidores docentes y administrativos en el Gimnasio: Rehabilitación, Fuerza, resistencia y potencia, Coordinación intramuscular, Capacidades coordinativas, FNP facilitación neuromuscular propioceptiva, Masaje En Silla, Masaje En Camilla, Yoga, Pilates y Pausas Activas Laborales.
- ✓ **Programa de Prevención de Riesgo Cardiovascular:** Medicina Deportiva, Asesoría investigativa, Entrenamiento físico, Fisioterapia, Psicología, Nutrición y Dietética.
- ✓ **SINDIS (Programa de atención a la discapacidad):** Prácticas pedagógicas, Atención y proyección social a usuarios externos y familiares de la comunidad educativa, Proyección artística y cultural, Programa Voces que Cuidan.



- **Escuela de iniciación y Formación deportiva:** Fútbol, Baloncesto, Motricidad, Tenis De Campo, Baile, Patinaje, Natación, Gimnasia Artística, Voleibol, Taekwondo, Programas para adultos y Comunidad en general.
- **Ludoteca: Laboratorio para el Juego y la motricidad:** Desarrollo infantil, Desarrollo social y Desarrollo cognitivo.
- **Deporte Universitario:** Deporte Representativo (ASCUN y Ligas), Deporte Formativo y Deporte Recreativo.

Dirección de Fomento Cultural: Talleres ofrecidos desde la Vicerrectoría de Extensión, a través de la Dirección de Fomento Cultural y de los cuales los Docentes, Administrativos, progenitores, conyuges, hermanos e hijos, son beneficiarios del primer taller en forma gratuita y del segundo taller con descuento.

El siguiente listado corresponde a los cursos y talleres que se imparten en el área:

Expresión Corporal y Oral	Body Art (Pintura Corporal) Mayores De 15 Años	Programación Neurolingüística y Coaching (Avanzado)
Teatro Sindis	Laboratorio Cultura Geek (Proyección)	Programación Neurolingüística y Coaching (Continuo)
Actuación y Teatro 1	Laboratorio De Comic Mayores De 12 Años	Armonización Energetica Atravez Del Arte
Teatro Avanzado	Laboratorio De Comic Para Niños	Técnica Vocal 1 Para Mayores De 16 Años De Edad
Improvisación Teatral	Fotografía Básica	Técnica Vocal 1 Para Mayores De 16 Años De Edad
Ceramica Artistica	Introducción A La Producción Musical	Técnica Vocal 1 Para Mayores De 16 Años De Edad
Pintura	Piano Básico	Técnica Vocal 1 Para Mayores De 16 Años De Edad
Pintura Infantil (7-10 Años)	Piano Básico	Técnica Vocal 1 Para Mayores De 16 Años De Edad
Pintura Adultos Básico	Piano Avanzado	Técnica Vocal 1 Para Mayores De 16 Años De Edad
Dibujo	Piano Básico	Baile Salsa y Bachata (Prerrequisito Tropical Básico)
Danza Arabe Basico	Piano Básico Sindis	Baile Salsa y Bachata (Prerrequisito Tropical Básico)
Danza Arabe Basico	Piano Básico	Baile Tropical Básico
Flamenco Básico	Piano Básico	Baile Tropical Básico
Danza Terapia Para Mayores De 10 Años	Piano Intermedio	Baile Tropical Básico
Danza Samba de Brasil	Piano Básico	Baile Tropical Básico
Yoga Básico	Piano Básico	Danza Urbana Básico
Yoga Básico	Guitarra Intermedia	Danza Urbana Avanzado
Yoga y Arteterapia	Guitarra Básica	Danza Urbana Básico
Fotografía Básica	Guitarra Eléctrica Básica	Danza Urbana Avanzado
Fotografía Básica	Iniciación Musical Infantil 5-9 Años	Violín Intermedio
Salsa	Guitarra Básica	Violín Básico
Bachata Básica	Iniciación Musical Sindis	Violín Básico
Tango	Saxofón Básico	Violín Básico



Tango	Saxofón Básico	Acordeón Básico
Porro	Trompeta	Acordeón Básico
Manuelidades Con Material De Reciclaje Sindis	Clarinete Básico	Acordeón Básico
Técnicas Decorativas	Batería Básico Rock Pop Jazz	Taller Bioarte
Técnicas Decorativas	Marimba De Chonta	Taller Bioarte
Manualidades Sindis	Batería	Cajon Flamenco
Manualidades Sindis	Percusión Latina Y Folclórica	Escritura Creativa
Grupo Proyección Manualidades Sindis	Programación Neurolingüística y Coaching (Básico)	Escritura Creativa

Beneficiados durante el año 2025:

- ✓ 70 Docentes de cátedra
- ✓ 52 Docentes de Planta
- ✓ 56 Empleados Administrativos
- ✓ 3 Jubilados
- ✓ 329 Familiares de servidores

11. AREAS DE INTERVENCIÓN Y SU ARTICULACIÓN CON LOS EJES TEMÁTICOS DEL PLAN NACIONAL DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar para la vigencia 2026, 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 igual manera se encuentra articulado con los Ejes Temáticos propuestos en el Plan Nacional de Bienestar. De conformidad con los artículos 22, 23 y 24 del Decreto 1567 de 1998, las áreas de intervención son Protección y Servicios Sociales y calidad de vida laboral, que son desarrolladas a través de programas y acciones que se adelantan en aras de promover una atención integral al empleado y propiciar un desempeño productivo.

11.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

De conformidad con el artículo 23 de la Ley 1567 de 1998, en esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Esta línea de intervención contempla las siguientes Acciones:

- **Programa de Bienestar Social:** Conforme a lo dispuesto en el Acuerdo Directivo 19 de 2022, La Dirección de Gestión Humana a través de la Coordinación de Desarrollo Laboral implementa este Programa, cuyo objeto consiste en otorgar créditos para atender necesidades de vivienda, calamidad doméstica, educación, vehículo, 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 varios programas alineados con su misionalidad, disponiendo de espacios y recursos físicos y humanos con el propósito de fortalecer la salud física de los servidores de la Institución y de su familia.
- **Programa Cultural:** 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 estímulos:** En aras de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados, la Institución reconoce la totalidad de la matrícula o un porcentaje de la misma a aquellos servidores que deseen cursar un programa de pregrado o posgrado dentro o fuera de la Institución, conforme los parámetros establecidos en la siguiente normatividad interna:

✓ **Beneficios:**

Tiquetera de salario emocional “Más tiempo, más bienestar”

✓ **Acuerdo Directivo 218 de 2009:**

✓ **Acuerdos Directivos 21 y 22 de 2022:**

En aras de equilibrar la vida laboral y personal de los empleados la institución ha regulado el Trabajo en Casa, el Teletrabajo, y La Jornada Horario Flexible a través de las siguientes resoluciones:

✓ **Resolución 136 de 2022**



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



- ✓ **Resolución 222 del 15 de abril de 2024**
- ✓ **Resolución 204 de 2025**

- **Alianzas estratégicas:** La Institución trabaja en aras de implementar estrategias para atraer colaboradores externos que brinden servicios con un tratamiento especial a los servidores de la Institución, así:
 - ✓ Generando y manteniendo alianzas con entidades y empresas del sector público o privado que brinden un trato preferencial a los servidores, así como servicios con tasas competitivas en el mercado, actualmente se brindan servicios a los funcionarios, de adquisición de seguros con tasa preferencial a través de SURA, servicios excequiales a través de PREVER y RECORDAR, Pólizas de Salud Prepagada a través de COOMEVA y Descuentos en avalúos para los servidores de la institución beneficiados con la adjudicación de un crédito.
 - ✓ Colaborando con aliados estratégicos como la caja de compensación Comfenalco, la ESAP, Gobernación de Antioquia y el SENA a fin de ampliar la oferta de servicios y beneficios para los servidores.
 - ✓ Publicando las ofertas que llegan a la institución por parte de diferentes empresas y entidades debidamente constituidas y con amplio reconocimiento que quieren brindar un trato especial a nuestros servidores.

11.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PERSONAL

De conformidad con el artículo 23 de la ley 1567 de 1998, el área de la calidad de vida laboral debe ser atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

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 se implementa a través de programas, estrategias, campañas y/o proyectos que a su vez se alinean con los ejes temáticos del programa Nacional de Bienestar.

1. Estrategia de Clima Organizacional – Eje 2 Salud Mental.

Conforme 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, con base en los resultados de la medición efectuada en el año 2025, se implementaran estrategias de intervención.

2. Escuela de Liderazgo – Eje 5 Identidad y Vocación por el Servicio público.





Es una estrategia institucional clave para el fortalecimiento del liderazgo directivo del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. El programa integra formación en el SER, desarrollo de competencias, cultura organizacional y acciones de cierre orientadas a la sostenibilidad del liderazgo en la Institución.

3. **Código de Integridad - Eje 5 Identidad y Vocación por el Servicio público.**
De conformidad con la Estrategia de Clima Organizacional, Plan de Acción y Plan de Desarrollo de la Institución, se generaran acciones dirigidas a promover los valores politécnicos estimulando así al servidor a observar una actuación integra en el ejercicio de su función pública, se propende por incentivar conductas positivas a favor de la legalidad, vocación de servicio y privilegio al bien general antes que el bien particular, fortaleciendo así la confianza institucional del servidor público.
4. **Programa de Desvinculación Asistida - Eje 1 Equilibrio Psicosocial**
Se desarrollará 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.

A través de este programa, además del acompañamiento brindado al personal que se prepara para su retiro definitivo, se implementarán acciones y capacitaciones dispuestas en el Plan de Choque para la Gestión del Cambio derivado del Concurso de mérito Antioquia III y Cambio de la Alta Dirección.
5. **Oficina de Género - Eje 3. Diversidad e Inclusión**
Asesoría, capacitación, acompañamiento y seguimiento a la comunidad Politécnica en asuntos de género, apoyando en la implementación de la normatividad relacionada y protocolos internos.
6. **Implementación del Plan Institucional de Capacitación – Eje 4. Transformación Digital.**
Enfocado en cultura digital, Analítica de datos, creación de ecosistemas digitales e innovación.

12. PROPUESTAS Y ACCIONES

✓ REFORMA NORMATIVA INTERNA

Se pondrá a consideración del Honorable Consejo Directivo un proyecto de Acuerdo dentro del cual se consolide la normatividad relacionada con el Bienestar de los Servidores Públicos de la Institución, se propondrá la creación de un Comité de Bienestar Social, el cual evaluará y aprobará todas las solicitudes de reconocimientos, créditos, estímulos e incentivos que eleven los funcionarios, así mismo se modificará en lo que corresponda los Acuerdos directivos 218 de 2009, 21 y 22 de 2022, 19 de 2022 y 11 de 2023.





✓ CRACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LA INSTITUCIÓN

Se actualizará la caracterización de la población de servidores públicos de la Institución.

13. FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Evaluación y seguimiento

Corresponde a la Coordinación de Desarrollo Laboral realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante la vigencia 2026.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

de actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar Social / # de actividades programadas en el Plan de Bienestar Social x 100%.

Indicador de Medición de calidad: Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

% de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Social / El 100% de satisfacción esperada de las actividades del Plan de Bienestar Social.

14. ALIADOS ESTRATÉGICOS

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2026, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- ✓ Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- ✓ Fondos de Pensiones y Cesantías
- ✓ Caja de Compensación Familiar
- ✓ Dirección de Fomento Cultural del Politécnico Comlombiano Jiame Isaza Cadavid
- ✓ Dirección de Bienestar Institucional del Politécnico Comlombiano Jiame Isaza Cadavid
- ✓ Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte
- ✓ Aseguradoras e intermediarias de seguros
- ✓ Entidades o Empresas Promotoras de medicina Prepagada
- ✓ La Escuela Superior de Adminsitación Pública ESAP
- ✓ El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- ✓ Gobernación de Antioquia y sus entes descentralizados





- ✓ Establecimiento de nuevas alianzas con Entidades Públicas y Privadas.

15. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL CON EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Para la ejecución del Plan de Choque para la Gestión del Cambio derivado del Concurso de Mérito Antioquia III y Cambio de la Alta Dirección, se deben implementar todas las acciones, programas y estrategias dispuestas en el presente plan con el debido enfoque, en especial la Estrategia de Clima Organizacional, Escuela de liderazgo y el Programa de Desvinculación Asistida, para lo que es indispensable contar con el apoyo de los aliados estratégicos.

II. INCENTIVOS

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 establece el marco legal para el Bienestar Social en la Administración Pública, definiendo los sistemas de estímulos que incluyen planes de incentivos y programas de bienestar para los servidores públicos.

Adicional a la normativa señalada, la normativa vigente que incluye el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establece un marco integral para los sistemas de estímulos en el sector público. Estos sistemas tienen como objetivo motivar a los servidores públicos y promover una cultura de excelencia.

En cumplimiento de la normativa vigente, El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid ha diseñado un plan de incentivos para el año 2026. Este plan busca reconocer el desempeño sobresaliente de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo, así como de los equipos de trabajo, de conformidad con lo establecido en la Resolución N° 312 de 2013.

2. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Mediante el reconocimiento de los mejores servidores y equipos de trabajo, buscamos impulsar una cultura de excelencia en Función Pública. Esta iniciativa fomentará la participación, la creatividad y la productividad, contribuyendo a la transformación e innovación institucional.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Promover una cultura de reconocimiento al desempeño individual y en equipo, fomentando la investigación y la innovación dentro de la entidad.





- Fomentar una cultura organizacional basada en la excelencia, la innovación y el trabajo en equipo, para mejorar el desempeño y la satisfacción de los servidores públicos.
- Definir los criterios y procedimientos generales para la elaboración y presentación de trabajos de investigación en equipo.
- Evaluar y seleccionar a los equipos de trabajo que recibirán reconocimiento, aplicando los criterios establecidos.

3. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

Empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.

Mejores Equipos de trabajo compuestos por empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico.

4. TIPOS DE INCENTIVOS

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

➤ Incentivos Pecuniarios

En el Decreto Ley 1567 de 1998, en su ARTÍCULO 31 define: “...Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados”.

Según el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9 estos incentivos “...se ofrecerán a los mejores equipos de trabajo”.

➤ Incentivos No Pecuniarios

En el Decreto Ley 1567 de 1998, en su ARTÍCULO 32 define “Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia”.

Según el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9 “...se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, y de acuerdo con el Artículo 2.2.10.15 numeral 5 “...los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer



lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia”.

Los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán serán los definidos por el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 33: *“ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.”*

5. EQUIPOS DE TRABAJO

El decreto Ley 1083 de 2015 en el párrafo del Artículo 2.2.18.3.5, define *“Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales”.*

La finalidad de conformar el equipo de trabajo es desarrollar un proyecto para la mejora en la gestión de la entidad; el Comité de Gestión y Desempeño Institucional determinará anualmente los ejes temáticos sobre los cuales deben versar los proyectos, guardando relación con el Plan Nacional de Desarrollo Vigente y el Plan Estratégico de la Entidad.

Los trabajos presentados deben demostrar excelencia y aportar significativamente a la mejora de los servicios institucionales. Se valorarán especialmente aquellos proyectos que promuevan un ambiente de trabajo positivo, basado en los valores del Código de Integridad y el sentido de pertenencia. Además, se espera que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales, promuevan la gestión del cambio y la innovación, o presenten experiencias exitosas del DAFP que puedan ser replicadas en las demás entidades del Orden Nacional y Territorial.

Apoyo técnico del proceso de selección

Actuará como apoyo técnico en la coordinación y seguimiento al desarrollo de cada una de las etapas del proceso de selección de los mejores equipos de trabajo, la Coordinación de Desarrollo Laboral y la Oficina Asesora de Planeación.

6. ETAPAS DE LA CONVOCATORIA

- ✓ Publicación y divulgación de la convocatoria
- ✓ Inscripción de equipos de trabajo y proyecto
- ✓ Verificación de requisitos
- ✓ Publicación o notificación de los admitidos y no admitidos
- ✓ Evaluación de los proyectos presentados
- ✓ Sustentación de los proyectos presentados
- ✓ Expedición del acto administrativo de ganadores
- ✓ Premiación



7. EJES TEMÁTICOS

Estos ejes se han propuesto a partir de la medición de desempeño Institucional, efectuada por el Departamento de la Función Pública a través del Formulario Único Reportes de Avances de la Gestión FURAG

- ✓ Herramientas para la preservación y transferencia del conocimiento.
- ✓ Proyectos de transformación digital (Automatización y racionalización de procesos, reducción de pasos, articulación de áreas, automatización de pasos).
- ✓ Proyectos de innovación pública digital (Metodologías ágiles y buenas prácticas aplicadas en la gestión Institucional – ayudas tecnológicas, aplicativos para la planeación y control, entre otras)

8. ETAPAS DEL PROYECTO

El proyecto deberá surtir las siguientes etapas:

- ✓ Etapa de formulación del proyecto

Es el proceso de construcción del proyecto a desarrollar, por parte del equipo de trabajo, conforme a las pautas, definidas y lo establecido por el Departamento Administrativo de la función pública.

- ✓ Etapa de ejecución, desarrollo y seguimiento del proyecto

Es el proceso mediante el cual se realizan las diferentes actividades que contempla el proyecto formulado.

9. REQUISITOS DE INSCRIPCIÓN

- ✓ Ser empleado de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial.
- ✓ Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad, no inferior a un año.
- ✓ No haber sido sancionada/o disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección del mejor equipo de trabajo.
- ✓ Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior.
- ✓ Los servidores públicos de la Institución solo podrán hacer parte de un equipo de trabajo.



- ✓ Los equipos de trabajo al interior de la Institución podrán integrarse entre servidores públicos de diferentes grupos o dependencias, se sugiere la participación de diferentes niveles jerárquicos.
- ✓ Cada equipo de trabajo podrá integrarse con un número mínimo de 2 participantes y un máximo de 4.
- ✓ Durante el desarrollo de las actividades de los mejores equipos de trabajo deben actuar bajo los valores del Código de integridad y de acuerdo con la propuesta.
- ✓ En el evento que se presente que uno de los integrantes del grupo se retire, podrá ingresar otra/o servidor, que cumpla con los requisitos y podrá hacerlo en el proceso de diseño de la propuesta de intervención.
- ✓ Los proyectos que se presenten por fuera de los términos establecidos en la presente convocatoria serán rechazados
- ✓ El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones y/o actividades institucionales de quienes integran el equipo de trabajo.

10. CONVOCATORIA Y PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

A través de campañas de expectativa y pieza informativa se incentivará la participación de los servidores públicos para inscribirse y postularse a los Mejores Equipos de Trabajo.

Se debe entregar un documento dirigido a la Coordinación de Desarrollo Laboral, donde se justifique la propuesta a desarrollar debidamente sustentada.

La propuesta debe responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos a los objetivos estratégicos y misionalidad de la Institución, la cual debe contener los siguientes aspectos:

- ✓ Introducción
- ✓ Justificación
- ✓ Objetivo general y objetivos específicos
- ✓ Metodología de implementación
- ✓ Indicadores de Medición
- ✓ Cronograma de desarrollo, ejecución y seguimiento de la propuesta
- ✓ Desarrollo de la metodología presentada y sustentada
- ✓ Bibliografía

11. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	FECHA
Publicación y divulgación de la convocatoria	Por definir
Inscripción de equipos de trabajos y entrega del proyecto	Por definir
Verificación de requisitos	Por definir
Publicación de los admitidos y no admitidos	Por definir
Evaluación de los proyectos presentados	Por definir



Sustentación del proyecto	Por definir
Resultados mejores equipos	Por definir
Premiación	Por definir

12. EQUIPO EVALUADOR Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Será el encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la conformación de los equipos de trabajo previa validación de la Coordinación de Desarrollo Laboral y la Oficina Asesora de Planeación.

Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificación.

El equipo evaluador será conformado por el Comité Institucional de Evaluación y Desempeño y la Oficina Asesora de Planeación.

Nota: Si de acuerdo con lo conceptuado por parte del Equipo evaluador, se evidencia que los proyectos presentados por los equipos de trabajo no cumplen con los criterios establecidos en el presente documento, se declarará el proceso de selección desierto en la vigencia, lo cual se informará a todos los servidores públicos de la Institución.

Mecanismos de evaluación

Diseño de proyecto puntaje de 0 a 60 puntos.

Diseño del Proyecto puntaje de 0 a 60 puntos		
1	Formulación del proyecto: presentación clara, ordenada, lógica y estructurada del proyecto y de los resultados).	0 - 20
2	Aporte a mejoramiento: innovación en procesos, procedimientos o en métodos estrategias de productividad, organización administrativa, clima laboral, sentido de pertenencia y legitimidad institucional.	0 - 30
3	Viabilidad de proyecto: posibilidad que tiene el proyecto para ser replicado como buena práctica en otras entidades.	0 - 10
Sustentación del Proyecto Puntaje de 0 a 40 puntos		
1	Dominio del tema: Lenguaje claro de los integrantes del grupo y conocimiento del tema, antecedentes y resultado del proyecto.	0 - 20
2	Coordinación del equipo de trabajo: Estrategias de colaboración, cooperación y distribución de actividades entre los miembros del equipo de trabajo.	0 - 10
3	Presentación del proyecto: manejo de ayudas audiovisuales, y estrategias de comunicación.	0 - 10

a) Criterios de desempate





En el caso en que se presente empate, se definirá a favor del equipo de trabajo que haya obtenido la mayor calificación en el criterio de Diseño del Proyecto. Si persiste el empate, se definirá a favor del equipo que haya obtenido la mayor calificación en la sustentación pública.

Si persiste el empate tras evaluar las dos (2) calificaciones enunciadas anteriormente, se realizará sorteo para determinar al ganador.

b) Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo

Se otorgará un reconocimiento pecuniario al mejor equipo de trabajo, que se haya destacado por su proyecto una vez evaluada la pertinencia y viabilidad en su implementación para incrementar los niveles de servicio de la entidad.

13. PROPUESTAS

✓ RECONOCIMIENTOS

De conformidad con el parágrafo del artículo 32 y artículo 33 del Decreto Ley 1567 de 1998 que en su orden establecen:

*“... **PARÁGRAFO** . Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.*

ARTÍCULO 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.”
Subrayado fuera de texto.

- a. Mediante resolución se hará reconocimiento y mención especial con copia a la hoja de vida, más un día de descanso remunerado, a aquellos funcionarios que han realizado un aporte adicional al cumplimiento de sus funciones en el área en la que se desempeña u otra, ya sea capacitando y entrenando personal nuevo (mientras no se trate de la entrega del cargo), brindando apoyo durante una crisis laboral u otros aportes de alto impacto para Institución, estos funcionarios serán nominados por su jefe inmediato o director de la dependencia, por servicios prestados durante la vigencia inmediatamente anterior.
- b. Hacer reconocimiento a los empleados de carrera administrativa con desempeño en nivel sobresaliente, a quienes además se les reconocerá un día de descanso remunerado.
- c. Al mejor empleado de carrera administrativa de la institución, mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de Libre nombramiento y remoción se le concederá una beca para educación formal equivalente a Cuatro





Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, (4SMLMV) correspondientes al valor de la matrícula, durante la vigencia 2026, esta beca no será acumulable con otra en caso tal que el empleado ganador de un nivel jerárquico sea también el ganador de toda la Institución.

El procedimiento para seleccionar al mejor empleado de carrera por nivel jerárquico y de toda la Institución, así como el de libre nombramiento y remoción será el siguiente:

1. La Coordinación de Desarrollo Laboral presentará al Comité de Institucional Gestión y Desempeño, el listado de los servidores cuyas calificaciones en la evaluación de desempeño hayan alcanzado el Nivel Sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos para participar del incentivo por desempeño.
 2. El Comité de Gestión y Desempeño Institucional verificará que los servidores cumplan con los requisitos de participación señalados en el Decreto 1083 de 2015.
 3. El mejor servidor de carrera administrativa, así como los mejores servidores de carrera administrativa de acuerdo a su nivel jerárquico así como el mejor servidor de Libre Nombramiento y remoción, serán los que tengan las más altas calificaciones.
 4. En caso de empate, la selección se hará por sorteo.
- d. Hacer reconocimiento a los funcionarios que hayan prestado sus servicios a la Institución por 5, 15, 20, 25, 30, 35 años y así sucesivamente, a quienes además se les reconocerá un día de descanso remunerado.
- e. Hacer reconocimiento a los funcionarios, así como a quienes integran los siguientes equipos u órganos colegiados de trabajo voluntario, el reconocimiento establecido en el siguiente cuadro.

EQUIPO DE TRABAJO	RECONOCIMIENTO
Audidores internos del Sistema de Gestión de Calidad	Un (1) día de descanso remunerado / Año
Brigada de Emergencia	Un (1) día de descanso remunerado / Semestre
Cómite de Convivencia Laboral	Un (1) día de descanso remunerado / Semestre
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST	Un (1) día de descanso remunerado / Semestre
Cómite Operativo de Emergencias – COE	Un (1) día de descanso remunerado / Año
Uso de la bicicleta y/o patineta para empleados públicos	Medio día laboral remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.



Lo anterior de conformidad con el artículo 5 de la Ley 1811 de 2016, donde se indica que se reconocerá medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que un funcionario certifique haber llegado a trabajar en bicicleta.

Artículo 5°. *Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.*

Parágrafo 1°. *Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.*

Parágrafo 2°. *Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.*

De conformidad con el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, los incentivos atrás enumerados sólo se recocerán si el funcionario objeto del mismo cumple con los siguientes requisitos:

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Para el cumplimiento de los incentivos otorgados en este Plan, se tendrá en cuenta el rubro presupuestal del “Plan de Incentivos”.

Los permisos para disfrutar de un día remunerado de descanso, serán auorizados mediando visto bueno del jefe inmediato del servidor ocn la premisa de que este no afecte la prestación del servicio.

14. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Cabe resaltar que las fechas y la ejecución de las actividades están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan, las convocatorias que se hagan, los recursos disponibles y las solicitudes que eleven de manera individual los servidores, entre otros factores.



15. BIBLIOGRAFÍA

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentosgestion-estrategica-del-talento-humano-geth>.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Función Pública.

Cordialmente,

MARIA DIONI MEDINA MUÑOZ
Directora de Gestión Humana

EDITH PESCADOR TREJOS
Profesional Especializado (E)
Coordinación Desarrollo Laboral