



111 POLITÉCNICO COLOMBIANO
JAIME ISAZA CADAVID

Consolidación de Evidencias

Factor 09 Bienestar Institucional

Característica 24 Estructura y funcionamiento del bienestar institucional

Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid

Medellín Antioquía

Noviembre de 2020

Tabla De Contenido

1. Sistema de Bienestar Institucional	4
1.1 Marco Normativo	5
1.2 Estructura del Sistema de Bienestar Institucional SIBI	7
1.2.1 Dirección de Bienestar Institucional.	9
1.2.2 Dirección de Gestión Humana.....	10
1.2.3 Dirección de Fomento Cultural.....	11
1.2.4 Facultad De Ciencias Básicas Sociales y Humanas	12
1.2.5 Facultad de Educación Física Recreación y Deporte	14
2. Servicios Prestados por el Sistema de Bienestar Institucional SIBI y Líneas de Acción	15
2.1 Dirección de Bienestar Institucional.....	15
2.2 Dirección de Gestión Humana.....	18
2.3 Dirección de Fomento Cultural	21
2.4 Aula Taller de Ciencias Básicas.....	23
2.4.1. Cursos de Docencia Directa.....	23
2.4.2 Cursos de Docencia Indirecta:	24
2.5 Programa Especial de Salud Psicofísica.....	25
3. Recursos Financieros	26
3.1. Presupuesto Sistema de Bienestar Institucional (2017 - 2020)	26
3.2 Presupuesto Proyecto Programa de Fomento Cultural	27
4. Estrategias de Divulgación de los Servicios de Bienestar	31

5. Seguimiento de la Oferta de Servicios	32
6. Evaluación de los Servicios Ofrecidos.	33

Índice de tablas

Tabla 1. Marco Normativo Sistema de Bienestar Institucional – SIBI.....	6
Tabla 2. Presupuesto bienestar 2017 - 2020-1	27
Tabla 3 Costos y fuentes de financiación	30
Tabla 4. Número de pacientes atendidos	36

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 Organigrama del Sistema de Bienestar Institucional.....	8
Ilustración 2. Presupuesto sistema de bienestar institucional 2017-2020.....	28
Ilustración 3. Presupuesto sistema de bienestar institucional 2017 a 2020	29

Índice de anexos

Anexo 1. Política del Sistema de Bienestar Institucional SIBI.	5
Anexo 2. Acuerdos y Resoluciones	7
Anexo 3. Manual de Convivencia Laboral	43

Factor 09. Bienestar Institucional

Una institución de alta calidad dispone de mecanismos e instrumentos eficientes y suficientes para generar un clima institucional que favorezca el desarrollo humano integral de toda la comunidad institucional en todos los ámbitos donde tiene presencia, generando la suficiente flexibilidad curricular para hacer uso de los recursos. El bienestar institucional implica la existencia de programas de intervención interna y del entorno que disminuyan las situaciones de riesgo psico-social.

Característica 24. Estructura y funcionamiento del bienestar institucional

La institución ha definido y aplica políticas claras de bienestar institucional orientadas al mantenimiento de un adecuado clima institucional que favorece el crecimiento personal y de grupo, y propicia la conformación de una comunidad académica; estas políticas orientan la prestación de los servicios de bienestar correspondientes.

1. Sistema de Bienestar Institucional

El Sistema de Bienestar Institucional del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid es el encargado de trabajar en las diferentes líneas y políticas del bienestar comprendido en sentido amplio. Está conformado por las siguientes unidades de gestión: Dirección de Bienestar Institucional; Dirección de Gestión Humana; programa “Aula Taller” de la Facultad de Ciencias Básicas, Sociales y Humanas; Dirección de Fomento Cultural y la Facultad de

Educación Física, Recreación y Deporte. (**Politécnico, Sistema Bienestar Institucional, 2020, pág. 5**)

Anexo 1. Política del Sistema de Bienestar Institucional SIBI.

1.1 Marco Normativo

El proceso de Gestión Normativa y Legal constituye un proceso transversal que brinda sustento a la gestión institucional y tiene como objetivo apoyar a los procesos institucionales con la gestión documental y el cumplimiento de requerimientos de tipo legal y acciones de orden jurídico. Las entradas del proceso inician con la identificación e inclusión de las disposiciones de tipo legal para la Institución, hasta la implementación de acciones que conlleven a la mejora. Es el encargado de proporcionar la información normativa y legal para gestionar la capacidad de adaptabilidad de los procesos dentro y fuera de la institución.

Es así como la Institución cuenta con políticas que se aplican en concordancia con el marco normativo vigente relacionado con el Sistema Bienestar Institucional SIBI.

Tabla 1. Marco Normativo Sistema de Bienestar Institucional – SIBI

MARCO NORMATIVO SISTEMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL - SIBI			
No	Unidades de Gestión	Marco Normativo	Objeto
1	Fondo de Bienestar Social Laboral – FBSL	Acuerdo No. 19. 05- 06- 2019	Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo de Bienestar Social Laboral - FBSL para los empleados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid
		Acuerdo No. 34. 17- 12- 2007	Por medio del cual se adiciona el Acuerdo No. 19 del 05 de junio de 2007
		Acuerdo No. 10. 15- 09- 2011	Por el cual se modifica el Artículo 41, y se adiciona unos párrafos al mismo Artículo 41 del Acuerdo Directivo 19 del 5 de junio de 2007.
2	Bienestar Institucional	Acuerdo No. 11. 11- 06- 2019	Por medio del cual se adopta el Reglamento de Extensión o Proyección Social
		Acuerdo No. 31. 19- 11- 2007	Por medio del cual se expide el Estatuto de Extensión
		Acuerdo No. 05. 09- 11- 2017	Por medio de la cual se adopta la Política de Bienestar Institucional
		Resolución Rectoral 201600000477	Por medio de la cual se crea y reglamenta el Programa: "Crear en lo nuestro" prácticas profesionales
		Acuerdo No. 11. 21- 04- 2008	Por la cual se crea el Fondo Alimentario Luis Fernando Montoya
		Resolución Rectoral 201500000584	Por medio de la cual se modifican disposiciones a propósito del Fondo Alimentario "Luis Fernando Montoya"
		Resolución Rectoral 201705000669	Por medio de la cual se adoptan los Lineamientos Integrales de Permanencia Institucional
		Resolución Rectoral 201705000670	Por medio de la cual se adoptan lineamientos institucionales de Educación Inclusiva
		Resolución Rectoral 201500000688	Por medio de la cual se reglamenta el Programa de Servicio Estudiantil "RIZOMA"
3	Dirección de Fomento Cultural	Resolución Rectoral 000424. 02- 08- 2007	Por medio de la cual se expide el Manual Operativo de la Dirección de Fomento Cultural.
		Acuerdo No. 03. 17- 06- 2009	Reglamenta el uso de recursos provenientes de la devolución del IVA para Fomento Cultural y crea el Comité de planeación, gestión, evaluación, seguimiento y regulación de los recursos provenientes de la devolución del IVA para Fomento Cultural.
		Resolución Rectoral 201705000090. 09- 02- 2017	Establece directrices en torno a los contratos de prestación de servicios referente a trabajos artísticos y culturales
4	Programa de "Aula Taller de Ciencia Básicas, Sociales y Humanas"	Acuerdo No. 07. 02- 12- 2016	Por medio del cual se crea el programa de formación para la permanencia y retención en áreas de las Ciencias Básicas, Sociales y Humanas, bajo la denominación "Aula Taller de Ciencias Básicas, Sociales y Humanas"
5	Facultad de Educación Física Recreación y Deportes	Acuerdo No. 21. 13- 12- 2004	Mediante la cual se crea la Facultad de Educación Física, Recreación y Deporte

(Política del Sistema Institucional – SIBI)

Anexo 2. Acuerdos y Resoluciones

A través del Acuerdo Directivo No. 05 de 2017 se adopta la Política de Bienestar Institucional derogando el Acuerdo No. 33 de 2008, teniendo presente que la realidad social es dinámica y se hace necesario contextualizar la normatividad institucional, donde la naturaleza del Bienestar sea abordada como un proceso transversal y sustantivo de la Misión, contribuyendo a mejorar la calidad de vida, la permanencia estudiantil, la formación integral y desarrollo humano que son los pilares del Bienestar Institucional y favoreciendo el clima organizacional. De acuerdo con los principios institucionales, y con el Plan General de Bienestar Institucional, se definen estrategias y acciones en las dimensiones psicoafectiva, física, social y espiritual para toda la comunidad educativa (estudiantes, docentes y personal administrativo) **Anexo 1. Acuerdos y Resoluciones. Acuerdo Directivo No. 05 de 2017 y Acuerdo No. 33 de 2008**

El proceso de Bienestar Institucional está liderado por la Dirección de Bienestar Institucional e Interacción Social en coordinación con las dependencias que, de acuerdo con la estructura organizacional, hacen parte del SIBI. Para el desarrollo de las políticas y estrategias de Bienestar se cuenta con objetivos claros que permiten el desarrollo de actividades con base en el marco normativo existente.

1.2 Estructura del Sistema de Bienestar Institucional SIBI

La Institución refleja y evidencia la estructura y funcionamiento del SIBI con la aplicación de las políticas orientadas al beneficio del crecimiento de las personas y la comunidad académica desde los diferentes servicios prestados.

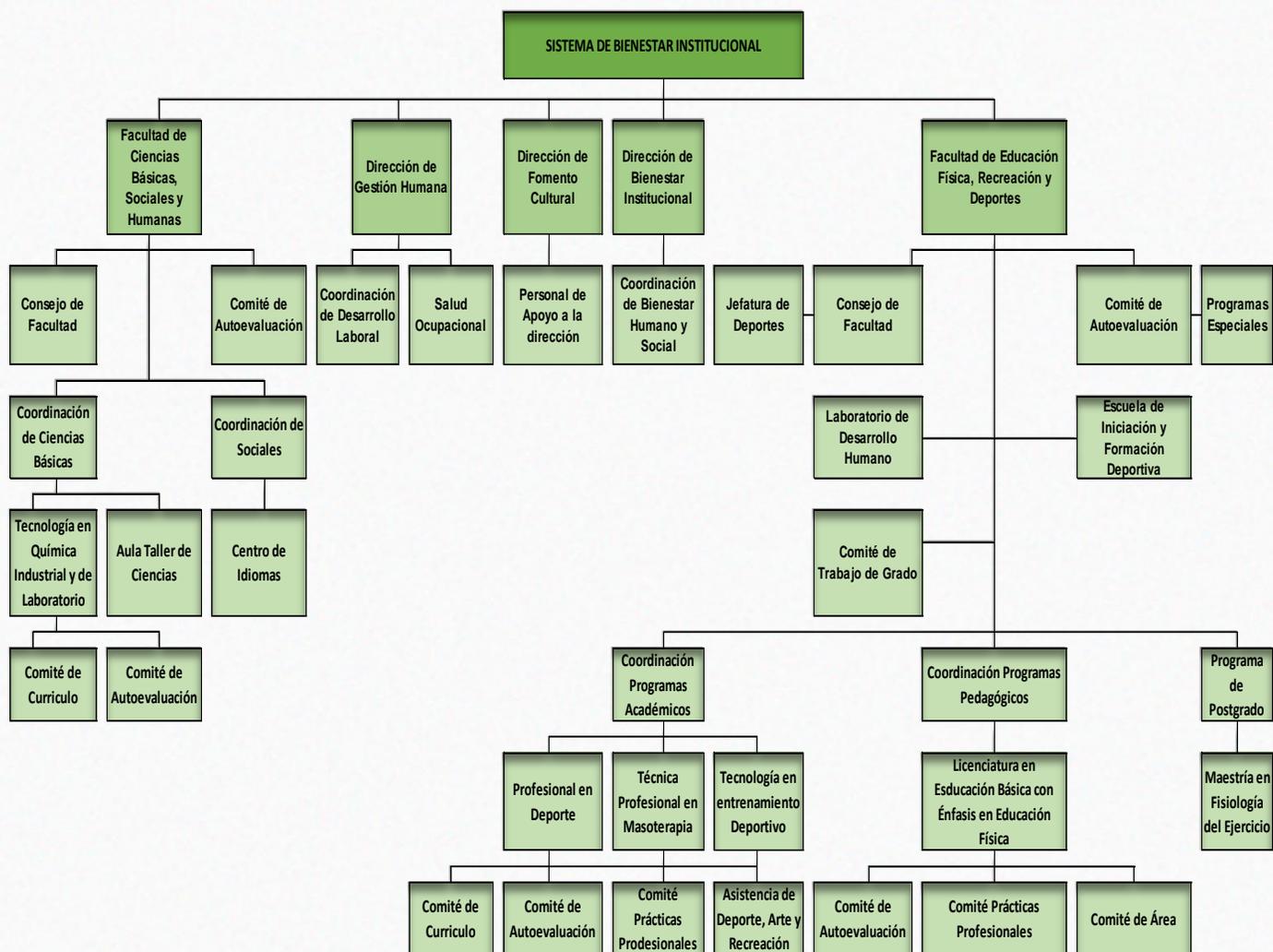


Ilustración 1 Organigrama del Sistema de Bienestar Institucional

La Institución evidencia y aplica la política de Bienestar Institucional a través de informes de gestión como parte del desarrollo de las actividades de las unidades de gestión del SIBI.

A continuación, se expondrán cada una de las cinco (5) Unidades de Gestión del Sistema de Bienestar Institucional, describiendo cuáles son los servicios que se presta a la comunidad educativa, se presentan las estrategias de divulgación de los servicios de bienestar, los recursos financieros y/o adjudicación del presupuesto asignado y el seguimiento y evaluación de dichos servicios.

1.2.1 Dirección de Bienestar Institucional.

La Dirección de Bienestar Institucional estructura sus líneas de acción en los pilares:

- **Desarrollo humano.**

Procesos mediante los cuales diferentes personas o grupos poblacionales que hacen parte de la comunidad educativa construyen escenarios no solo para satisfacer necesidades sino para promover el potencial creativo.

- **Formación integral.**

Procesos que articulan intereses de una persona o grupo poblacional sobre el conocimiento de un objeto o campo del saber, con las competencias, capacidades, potencialidades e intereses para interactuar con otros y vivir en comunidad.

- **Calidad de vida.**

Proceso por el cual, en cumplimiento de la Misión, la Institución favorece la construcción de escenarios para que una persona o grupo poblacional cree y potencie su propio desarrollo.

- **Permanencia estudiantil.**

Proceso mediante el cual los diferentes actores de la comunidad construyen estrategias para que los estudiantes cursen con éxito sus planes de estudio, se formen integralmente y mejoren sus condiciones de bienestar.

Tiene como objetivos fundamentales organizar, planear, dirigir, coordinar y ejecutar programas y proyectos que promuevan el desarrollo artístico de sus usuarios y posibiliten la proyección de la imagen institucional (**Política del Sistema de Bienestar Institucional– SIBI pág. 7) Anexo 1. Política del Sistema de Bienestar Institucional**

1.2.2 Dirección de Gestión Humana.

El Fondo de Bienestar Social Laboral -FBSL-, tiene como objeto atender las necesidades de vivienda, calamidad doméstica, educación, vehículo, cultura, deporte y vacaciones de los empleados públicos de la Institución y los pensionados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid (**Política del sistema de bienestar institucional– SIBI pág. 7). Anexo 1. Política del Sistema de Bienestar Institucional**

El Fondo de Bienestar Social Laboral, desarrolla sus líneas de acción en los siguientes programas:

- **Programa de vivienda:** Para la compra de inmueble, construcción de vivienda en lote o terraza, cancelación total de las obligaciones, reparaciones o mejoras, cambio de vivienda de propiedad del empleado, adquisición de segunda vivienda, por traslado.
- **Programa de Educación:** Pagos de matrícula de educación formal y educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- **Programa de calamidad doméstica y necesidades especiales:** Apoyo a sucesos imprevistos de carácter económico o de atención y prevención de la salud que ponen al empleado en grave situación y afecta directamente su núcleo familiar.

El Proyecto Programa Bienestar Social presenta como evidencias de ejecución. Las siguientes:

- Cumplimiento de actividades
- Articulación con el Plan de Acción Institucional 2019
- Indicadores de resultados parciales
- Concepto
- Observaciones
- Informe de ejecución financiera

En cuanto al cumplimiento de actividades se realizaron en casi el 100% de las programadas, entre reuniones, convocatorias, análisis de solicitudes y presentación de informes. En articulación con el Plan de Acción Institucional 2019 y entre la adjudicación del presupuesto y porcentaje de beneficiarios del Fondo de Bienestar Social Laboral, se alcanzó un logro de más del 94%. En los indicadores de resultados parciales, se avanzó en la meta propuesta en los porcentajes de beneficiarios de los programas del FBSL.

Las actividades se realizaron en las fechas programadas, se lograron los objetivos del proyecto, utilizando los recursos según lo planeado, cumpliendo con las metas y los resultados esperados, quedando observaciones sobre el acta No.1 del 24 de enero de 2019.

1.2.3 Dirección de Fomento Cultural

Existe el Plan de Cultura que pretende desarrollar planes, programas y proyectos que direccionen el diseño y ejecución de la política cultural en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid; este plan ofrece herramientas, metodologías y fundamentos teóricos – conceptuales para la formulación de la política cultural de la Dirección de Fomento Cultural; pretende fomentar desde la cultura y el arte, espacios, actitudes, juicios, reflexiones, comportamientos y acciones sociales que propendan por la armonización entre los sistemas de regulación social; apoya la búsqueda institucional de una adecuada y suficiente presencia del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid en las regiones, además del Área Metropolitana, con el fin de influir de manera pertinente en el desarrollo de cada individuo.

El Plan de Cultura pretende trazar una ruta de navegación cultural que permita delimitar, direccionar y proyectar la gestión y la política cultural del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, desde la perspectiva de que, producto de la sociedad altamente diversa como la nuestra, las incongruencias entre los sistemas regulatorios de la conducta humana son inevitables. De esta manera los espacios, escenarios, talleres, clases, presentaciones, exposiciones y en general toda la oferta cultural propuesta por la Dirección de Fomento Cultural, permitiría abonar el desarrollo e interiorización de actitudes, hábitos, racionamientos, conductas y reflexiones que permitan la reducción a límites aceptables los antagonismos entre ley, moral y cultura. **(Duque Duque, Lina María y Orduña Ballesteros, Camilo, 2018, pág. 88).**

1.2.4 Facultad De Ciencias Básicas Sociales y Humanas

- **Aula Taller de Ciencias Básicas, Sociales y Humanas.**

Adscrito a la facultad de Ciencias Básicas, Sociales y Humanas del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, el Aula Taller es un espacio a disposición de la comunidad institucional que permite el aprendizaje a partir de la lúdica de diferentes áreas de la ciencia.

Se crea el programa de formación para la permanencia y retención en las áreas de Ciencias Básicas, Sociales y Humanas, bajo la denominación “Aula Taller de Ciencias Básicas, Sociales y Humanas”, como estrategia para fortalecer la calidad, la permanencia y la graduación de los estudiantes de la Institución, a través del Acuerdo Académico No. 07 de 2016, el cual plantea en el Artículo Segundo, Parágrafo 1. “La selección de los estudiantes se realizará priorizando a los estudiantes que se encuentran en riesgo de deserción por bajo rendimiento académico (periodo especial) y, posteriormente, a los estudiantes de múltiples repitencias y/o cancelaciones”. **Anexo 2. Acuerdos y Resoluciones. Acuerdo Académico No. 07 de 2016 Aula Taller de Ciencias Básicas**

Para el desarrollo de la metodología se implementan talleres experimentales y actividades didácticas, donde los estudiantes, en compañía de docentes orientadores, estudian, analizan e interactúan constantemente sobre experimentos y materiales potencialmente significativos para el aprendizaje de cada una de las diversas asignaturas de las ciencias básicas, acompañado esto del proceso de entrenamiento en resolución de problemas lógicos con Estrategias del Pensamiento a través de juegos lúdicos orientados al fortalecimiento del razonamiento abstracto, el pensamiento espacial, numérico y lógico. **(Politécnico, Aula Taller de Ciencias, 2019, pág. 2) Anexo 2. Acuerdos y Resoluciones. Acuerdo 7 de 2006 Aula Taller de Ciencias Básicas**

El programa Aula Taller se ejecuta en el marco del Plan de Desarrollo Institucional, específicamente en el eje Bienestar Institucional orientado a la equidad, la inclusión y la calidad de vida, y con la iniciativa de mejoramiento de las condiciones de permanencia y graduación.

- **Resumen Ejecutivo:** es una práctica que ha producido réditos evidenciables a través del desarrollo.
- **Planificación de la práctica:** El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid genera una cultura académica que favorezca el aprendizaje autónomo y significativo en la comunidad estudiantil, a través de la experimentación guiada y la didáctica e incentivar la producción de conocimiento pedagógico y metodológico en torno a la enseñanza de las ciencias a través de estrategias potencialmente significativas.
- **Desarrollo y ejecución de la práctica:** Descripción estructurada del desarrollo y ejecución de la práctica y Cambios sustantivos en el desarrollo y ejecución respecto a su planificación, si se identificaron.
- **Resultados de la práctica:** Medición de resultados y análisis de resultados.
- **Evaluación y revisión:** Descripción del método y del proceso de evaluación e identificación y análisis de los resultados de la evaluación de la práctica.

- **Carácter innovador:** Descripción de los aspectos de innovación en la Institución y los cambios generados en la misma y descripción del potencial innovador de la práctica en el sistema universitario o en otros grupos de interés externos.
- **Divulgación:** Participación en eventos nacionales e internacionales.

El Ministerio de Educación Nacional lideró la Convocatoria de Buenas Prácticas en el marco del Foro Internacional de Sistema de Aseguramiento de la Calidad para la Educación Superior, el objetivo de la convocatoria (2019) era consolidar un grupo de prácticas para posicionarlas como referentes técnicos y promover una cultura de la evaluación enfocada en el aprendizaje de los estudiantes.

Se presentaron 35 postulaciones, eligiendo en principio, 13 buenas prácticas para luego seleccionar las 3 mejores propuestas; las Instituciones elegidas fueron la Universidad de los Andes y el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, como resultado final.

El Aula Taller fue ganadora en la Convocatoria de Buenas Prácticas en Educación Superior con un Primer puesto.

La Institución obtuvo reconocimiento por su propuesta de “Psicopedagogía y la Didáctica” como herramientas de buenas prácticas.

1.2.5 Facultad de Educación Física Recreación y Deporte

- **Programa de Salud Psicofísica**

Adscrito a la Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes, tiene como objetivos el mejoramiento de la salud física, mental y social de los estudiantes como centro del proceso de formación, así como de los egresados, empleados, docentes de tiempo completo y cátedra y padres de familia de la Institución.

2. Servicios Prestados por el Sistema de Bienestar Institucional SIBI y Líneas de Acción

La cobertura de los programas de la Dirección de Bienestar Institucional, son un proceso de apoyo a la Misión Institucional, contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad educativa, promueve la permanencia estudiantil, la formación y el desarrollo integral, planea y ejecuta programas y desarrolla acciones a través de las instancias competentes que están orientadas a la promoción del mejoramiento de la calidad de la población objetivo que son:

- Estudiantes
- Docentes – investigadores
- Personal administrativo

En cumplimiento de la Misión, el proceso de Bienestar Institucional podrá desarrollar acciones conjuntas con dependencias internas y/o entidades externas, para vincular egresados, jubilados, padres de familia y comunidad en general.

2.1 Dirección de Bienestar Institucional.

Las líneas de cobertura de Bienestar Institucional son:

- Atención en Servicios de Salud.
Servicio Médico, curaciones y atención primeros auxilios, servicio odontológico (profilaxis, exodoncia simple, endodoncia simple y resinas), toma presión arterial, asesorías en salud, donación de sangre.
- Atención Psicosocial de Bienestar Institucional
 - **Estilos de aprendizaje**

Bienestar Institucional pretende ser un apoyo en el proceso académico de los estudiantes, realizando actividades que tienen como objeto identificar puntos fuertes y débiles en las estrategias que los estudiantes utilizan a la hora de aprender y desde allí, diseñar planes que se adecuen a sus necesidades y les ayuden a mejorar su resultado académico. Se prestan asesorías individuales y grupales sobre estilos de aprendizaje y campañas en campo abierto.

- **Programa prevención de conductas adictivas y promoción de estilos de vida saludables.**

El programa tiene como objetivo prevenir la aparición y perpetuación de diferentes conductas adictivas y promocionar hábitos de vida sanos entre los estudiantes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, con el fin de disminuir la deserción estudiantil, mejorar la convivencia de la comunidad educativa y disminuir el consumo de sustancias psicoactivas en puntos críticos de la Institución. Se ejecuta mediante: Asesorías individuales y grupales en conductas adictivas; talleres en aula enfocados en la prevención, el manejo de estrés y ansiedad y la promoción de estilos de vida saludables; campañas en campo abierto.

- **Programa intereses profesionales**

Esta línea brinda atención en cuanto a la orientación vocacional e inserción laboral. La orientación vocacional busca alternativas de programas académicos en casos puntuales, implementando: Asesoría individual en tres sesiones; campañas en campo abierto; talleres en aula. La inserción laboral instruye a los estudiantes para el correcto desempeño en un proceso de selección. Lo anterior desde: Asesoría individual en dos sesiones; campañas en campo abierto; talleres en aula.

- **Educación inclusiva**

Proceso mediante el cual se articulan diferentes áreas de la Institución con el ánimo de identificar y superar barreras estructurales, pedagógicas e históricas existentes para el acceso a la educación de sus estudiantes. De igual forma, se constituye como una estrategia central para luchar contra la exclusión social. Estructurará el proceso en consideración a criterios de:

- Articulación
- Estudiantes en riesgo de exclusión / deserción
- Diferencia integración / inclusión
- Enfoques diferenciales
- Diversidad
- Discapacidad
- Interculturalidad
- Equidad
- Accesibilidad
- Barreras de aprendizaje

- **Apoyo Económico Bienestar Institucional**

- Fondo Alimentario “Luis Fernando Montoya”
- Tiquete para transporte estudiantil Metro – Cívica
- Tiquete para transporte estudiantil en buses

- **Beneficios en convenio con otras entidades**

- **Estímulos académicos**

- Programa de servicio estudiantil “Rizoma”
- Monitores administrativos y auxiliares docentes

- Programa de prácticas profesionales “Crear en lo Nuestro”
- Apoyo logístico para aplicación de pruebas ICFCES

- **Otros Servicios**

- Jornada de inducción a estudiantes nuevos – sede central
- Póliza estudiantil
- Convenios prácticas profesionales
- Asesoría y acompañamiento a becas
- Asesoría financiera
- Supervisión de contratos sede central
- Eventos institucionales
- Asesoría para solicitud de transferencias internas

2.2 Dirección de Gestión Humana

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, está enfocado en trabajar por el bienestar de sus empleados entendiendo que estos son el motor fundamental de la Institución y la clave del éxito para alcanzar los objetivos propuestos. La Dirección de Gestión Humana estudia, analiza e implementa planes y proyectos de bienestar para empleados administrativos y docentes a través de 4 programas:

- Fondo de Bienestar Social Laboral FBSL.
- Desarrollo Laboral.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Clima Organizacional

(Politécnico, Líneas de Servicio Empleados y Docentes Tiempo Completo, 2020, pág. 1)

El Fondo de Bienestar Social Laboral FBSL tiene diferentes líneas de crédito implementadas en el fondo de Bienestar Social Laboral:

- Prestamos en las diferentes modalidades de vivienda: Compra, deshipoteca, cambio, mejoras y construcción.
- Préstamos Educativos con el objetivo principal de pago de matrícula de educación formal y educación para el trabajo y el desarrollo humano, conducente al desarrollo de competencias laborales o para la adquisición de elementos que coadyuven con la educación.
- Préstamos en sucesos imprevistos de carácter económico o de atención y prevención de la salud que ponen al empleado en grave situación y afecta directamente su núcleo familiar (calamidad doméstica y necesidades especiales)
- Préstamos para compra de vehículo
- Préstamos para adquisición para cualquier tipo de seguros ofrecidos por el mercado.
- Adicionalmente el FBSL tiene establecidos convenios con proveedores de servicios exequiales y Atención médica prioritaria de salud en casa.

El Desarrollo Laboral promueve el desarrollo integral de los empleados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, por medio de actividades de capacitación y formación.

Estas son las diferentes líneas de desarrollo integral implementadas por la Coordinación de Desarrollo Laboral:

- Integración de empleados nuevos que ingresen al Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, en la cultura Institucional y en los procesos académico-administrativos, por medio de actividades de inducción, en virtud de la implementación de las normas, las leyes y las tecnologías, requeridas para el desarrollo de sus funciones.
- Actualización por medio de actividades de reinducción a los empleados antiguos, en procesos académico-administrativos, que, en virtud de los

cambios y actualizaciones normativas, legislativas y/o tecnológicas se hayan producido en pro de los procesos y objetivos institucionales.

- Fortalecimiento del desarrollo de competencias de los empleados del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y las relacionadas en el Manual de competencias, con el fin de mejorar su desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales.
- Asignación de incentivos pecuniarios y no pecuniarios junto con reconocimiento en acto público a empleados con niveles de desempeño sobresaliente.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo tiene diferentes líneas de servicio implementadas por el SG-SST buscando el mejoramiento de los ambientes laborales en el marco de la Ley 1562 “Sistema de Gestión de Seguridad y la Salud en el Trabajo”; desarrolla iniciativas que permiten la prevención de riesgos laborales y un clima organizacional sano:

- Sistema institucional de atención de emergencias
- Identificación de necesidades de elementos ergonómicos para el buen desempeño laboral
- Atención de demandas de control del riesgo laboral.
- Implementación del Plan de Vigilancia Epidemiológico para Riesgo Psicosocial.
- Revisión, asesoría y verificación de implementación de protocolos de seguridad.
- Gestión ante la ARL de los diferentes accidentes de trabajo

El Clima organizacional del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, cuenta con un programa encaminado al mejoramiento del clima laboral y a la prevención del riesgo psicosocial intralaboral, según Resolución 2646/08 y Resolución 2404 de 2019.

Anexo 2. Acuerdos y Resoluciones 2646/08 y 2404 de 2019

Estas son las actividades de servicio implementadas por el programa de clima organizacional:

- Identifica la percepción actual de los funcionarios frente a la Institución.
- Reconoce la percepción de los funcionarios por área laboral, frente a las variables propuestas por la Función Pública.
- Realiza comparativos de los resultados obtenidos entre la vigencia anterior y la vigencia actual.
- Propone planes de intervención orientados a fortalecer el clima organizacional y a disminuir factores de riesgo psicosocial que afectan directamente el clima laboral institucional. **(Líneas de servicio de bienestar a empleados administrativos y docentes de planta Dirección de Gestión Humana)**

2.3 Dirección de Fomento Cultural

Dentro de las líneas de Acción de la Dirección de Fomento Cultural se presenta cómo se estructuran y conciben las estrategias de orientación y organización de la oferta cultural institucional. También, ofrece a la comunidad politécnica (estudiantes, docentes, administrativos, pensionados, graduados y familiares en primer grado de consanguinidad o de afinidad) y el público en general, actividades y programas que propendan por la formación artística, desarrollo de la sensibilidad, fortalecimiento de la ciudadanía y consolidación de valores en procura de una sociedad más justa y solidaria. ***Anexo 3 Política de Fomento Cultural***

Las líneas estratégicas de la Dirección de Fomento Cultural son:

- Formación Artística y Cultural.
- Circulación, acceso y consumo cultural.

- Proyección social e inclusión.
- Transversalidad en la academia.
- Economía creativa: Emprendimientos culturales

- **La Formación Artística y Cultural**

Pretende formar y capacitar personas para la creación y el desarrollo de la sensibilidad artística en sus diferentes disciplinas y otras manifestaciones, con talleres de formación artística y cultural para beneficio de los usuarios de carácter interno y externo.

- **La Circulación, acceso y consumo cultural**

Promueve la participación de acceso a los bienes y servicios culturales por medio del diseño y ejecución de festivales artísticos, conciertos, muestras, exposiciones, visitas guiadas, ciclos de arte, charlas, conferencias, eventos de tipo académico, activación cultural en equipamientos y demás eventos que aseguren la circulación y el consumo de las prácticas culturales.

- **La Proyección social e inclusión**

Se entiende para este componente el fortalecimiento de las redes y lazos de cooperación, así como la generación de nuevos vínculos con instituciones académicas, organizaciones culturales y comunitarias, entidades públicas y empresas culturales en el orden municipal, nacional e internacional con el fin de apoyar y robustecer la gestión interna.

- **La transversalidad en la academia**

El componente de transversalidad supone analizar, desarrollar e implementar mecanismos y herramientas que permitan articular la oferta cultural con el currículum

académico de los programas que conforman la oferta del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, permitiendo la integración por vías de asignaturas electivas, de los cursos y talleres de la Dirección de Fomento Cultural.

- **Economía Creativa**

Se pretende potencializar los talentos y espíritu emprendedor de los estudiantes por medio de un consultorio de emprendimiento de las industrias creativas que fortalezcan las competencias de emprendimiento y formación de empresa, así mismo desarrollar dentro de la Institución proyectos de incubadoras de empresas que permitan a los estudiantes tener un acompañamiento en la creación y desarrollo de sus empresas del sector económico creativo.

Los principios, los planes, programas, estrategias y acciones, tendientes a desarrollar en los diferentes estamentos que conforman la comunidad educativa, se configuran de acuerdo con las dimensiones: psicoafectiva; física; social y espiritual, articulando sus líneas de acción de la siguiente manera:

2.4 Aula Taller de Ciencias Básicas

El programa está compuesto por:

2.4.1. Cursos de Docencia Directa.

- **Cursos con enfoque de Aula Taller**

Es un espacio donde el estudiante es el protagonista de su proceso de aprendizaje y cuenta con el acompañamiento del docente orientador, quien brinda las herramientas pedagógicas y didácticas para que los aprendizajes sean realmente significativos.

2.4.2 Cursos de Docencia Indirecta:

- **Estrategia de Aula Abierta**

Es un espacio de estudio, reflexión y experimentación de los saberes necesarios en el proceso de formación profesional; para ello se cuenta con el acompañamiento de docentes y monitores orientadores del proceso, mediante pedagogías activas que fomentan la construcción del conocimiento y la transformación de prácticas de estudio, formando un estudiante autónomo, de pensamiento crítico y con posturas propias hacia la solución de problemas reales.

- **Estrategia de Taller Didáctico**

Es un espacio académico para la atención de los estudiantes de Cursos con Enfoque Aula Taller y de tercera repitencia; con él se pretende fortalecer la confianza de estos en el proceso de aprendizaje del orden conceptual y procedimental, con el objeto de mejorar sus desempeños académicos.

- **Atención Psicopedagógica**

Es un espacio de acompañamiento, para la identificación de dificultades psicosociales y pedagógicas, mediante la aplicación de encuestas y entrevistas individuales que permiten conocer el perfil del estudiante y definir la estrategia de intervenciones grupales y/o individuales para fortalecer los procesos de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes que integran los grupos especiales del Aula Taller de Ciencias Básicas, Sociales y Humanas.

- **Procesos de Extensión de Aula**

Es una estrategia que le permite a partir de sus investigaciones y desarrollo de conocimiento científico, ofertar a la comunidad educativa del sector oficial y privado del Departamento de Antioquia, cursos, diplomados y talleres relacionados con el desarrollo de las ciencias y el pensamiento lógico creativo en espacios tales como: (Interactuando Con la Ciencia - formato STEM+H, Semilleros de Pensamiento y Seminarios de Ciencias Básicas, Sociales y Humanas, , todo ello aunado al grupo de investigación; formación para docentes de educación básica y media en las áreas de ciencias básicas mediante el Enfoque Aula Taller.

2.5 Programa Especial de Salud Psicofísica

Este programa tiene interrelación con Bienestar Institucional e Interacción Social del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid y con la ARL Colmena, contribuyendo así al mejoramiento de la calidad de vida, al desarrollo humano, a la prevención de factores de riesgo que afectan la salud física, mental y social, y al fomento de estilos de vida y trabajos saludables de la comunidad politécnica. **(Politécnico - Valderrama Pérez, Luis Fernando , 2020, págs. 2-3)**

El programa de salud psicofísica se desarrolla a través de subprogramas que a continuación se detallan, atendiendo una población mensual en promedio de mil cien usuarios intervenidos en la sede principal Poblado y en los centros regionales de Rionegro y Apartadó, así como en los centros de práctica Bello y Niquia:

- **Pausas activas laborales y académicas**

Objetivo: reducir la fatiga laboral, los trastornos osteomusculares y el estrés cotidiano laboral y académico.

- **Gimnasia cerebral**

Objetivo: combatir el retraso en la motricidad, la pérdida de la memoria y aumentar la concentración.

- **Yoga y Pilates**

Objetivo: aportar al mantenimiento de la salud equilibrada del ser humano, a través del bienestar físico, mental, social y espiritual.

- **Actividad física**

Objetivo: reducir el riesgo de contraer accidente cardio vascular, mejorar la tonicidad muscular y la circulación sanguínea, tratar la depresión y la ansiedad fomentando los estilos de vida saludables. **Anexo 2. Acuerdos y Resoluciones. Acuerdo 7 de 2006 Aula Taller**

3. Recursos Financieros

3.1. Presupuesto Sistema de Bienestar Institucional (2017 - 2020)

Se presenta a continuación el Presupuesto del Sistema de Bienestar Institucional SIBI, de cada una de las áreas de gestión, (Bienestar Institucional, Fomento Cultural, Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes, Facultad de Ciencias Básicas, Sociales y Humanas - Aula Taller y Dirección Gestión Humana) de los años 2017 – 2020.

Dentro del presupuesto de Bienestar 2020-1 se encuentran los siguientes ítems:

- Servicios profesionales en Psicología
- Servicios de mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos médicos y odontológicos del centro de atención en salud
- Insumos para prestar servicio de medicina y odontología
- Encuestas deserción
- Prácticas Profesionales programa CREER EN LO NUESTRO
- Practicas externas apoyo a permanencia y graduación
- Servicio de alimentación para un grupo definido de estudiantes
- Auxiliares de docencia, Rizoma, monitores administrativos
- Logística Dirección de Bienestar

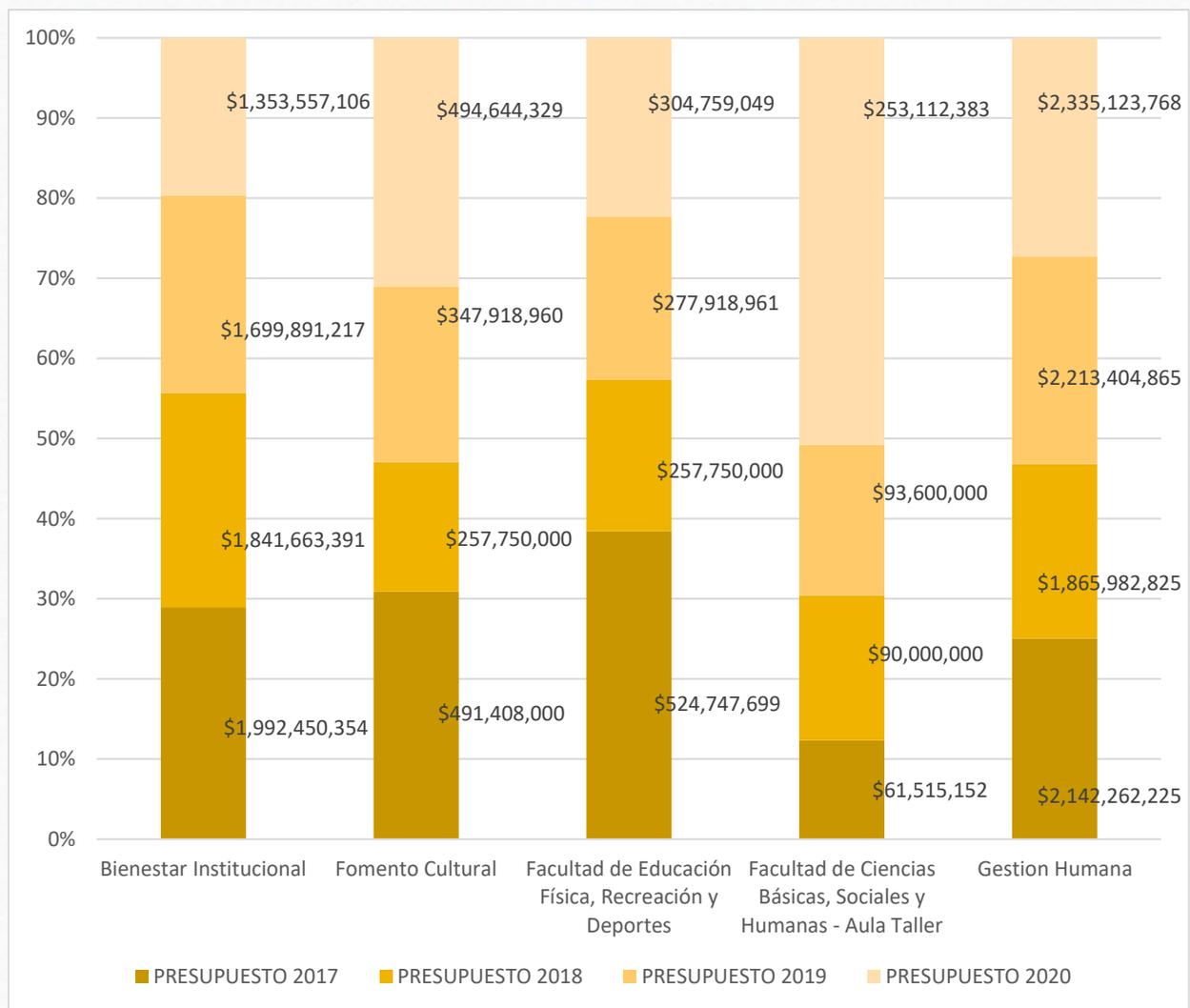
- Gastos Financieros

3.2 Presupuesto Proyecto Programa de Fomento Cultural

Tabla 2. Presupuesto bienestar 2017 - 2020-1

Presupuesto sistema de bienestar institucional 2017 - 2020	
El área fiscal es de mucha responsabilidad	Hay especialidades con las cuales se pueden combinar (marketing digital y derecho laboral)
La globalización ayuda (complejo tributario de los países)	El Contador siempre se necesita ya que analiza rubros y actividades económicas
El Contador Público es indispensable	Se puede desempeñar desde cualquier lugar del mundo
Trabajo autónomo	Siempre hay recursos para administrar en todas las empresas grandes o pequeñas
Hay muchas herramientas hoy para trabajar	Puede desempeñarse en diferentes escenarios (docente y consultor, gerente, auditor interno inclusive a veces al mismo tiempo)
La contabilidad no es una disciplina igual que las matemáticas	Se debe ser confiable y responsable

AREA DE GESTION SIBI	PRESUPUESTO 2017	% PRESUPUESTO 2017	PRESUPUESTO 2018	% PRESUPUESTO 2018	PRESUPUESTO 2019	% PRESUPUESTO 2019	PRESUPUESTO 2020	% PRESUPUESTO 2020
Bienestar Institucional	\$ 1.992.450.354	38,23%	\$ 1.841.663.391	42,70%	\$ 1.699.891.217	36,69%	\$ 1.353.557.106	28,55%
Fomento Cultural	\$ 491.408.000	9,43%	\$ 257.750.000	5,98%	\$ 347.918.960	7,51%	\$ 494.644.329	10,43%
Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes	\$ 524.747.699	10,07%	\$ 257.750.000	5,98%	\$ 277.918.961	6,00%	\$ 304.759.049	6,43%
Facultad de Ciencias Básicas, Sociales y Humanas - Aula Taller	\$ 61.515.152	1,18%	\$ 90.000.000	2,09%	\$ 93.600.000	2,02%	\$ 253.112.383	5,34%
Gestión Humana	\$ 2.142.262.225	41,10%	\$ 1.865.982.825	43,26%	\$ 2.213.404.865	47,78%	\$ 2.335.123.768	49,25%
TOTAL	\$ 5.212.383.430	100,00%	\$ 4.313.146.216	100,00%	\$ 4.632.734.003	100,00%	\$ 4.741.196.635	100,00%



(Sistema de Bienestar Institucional)

Ilustración 2. Presupuesto sistema de bienestar institucional 2017-2020

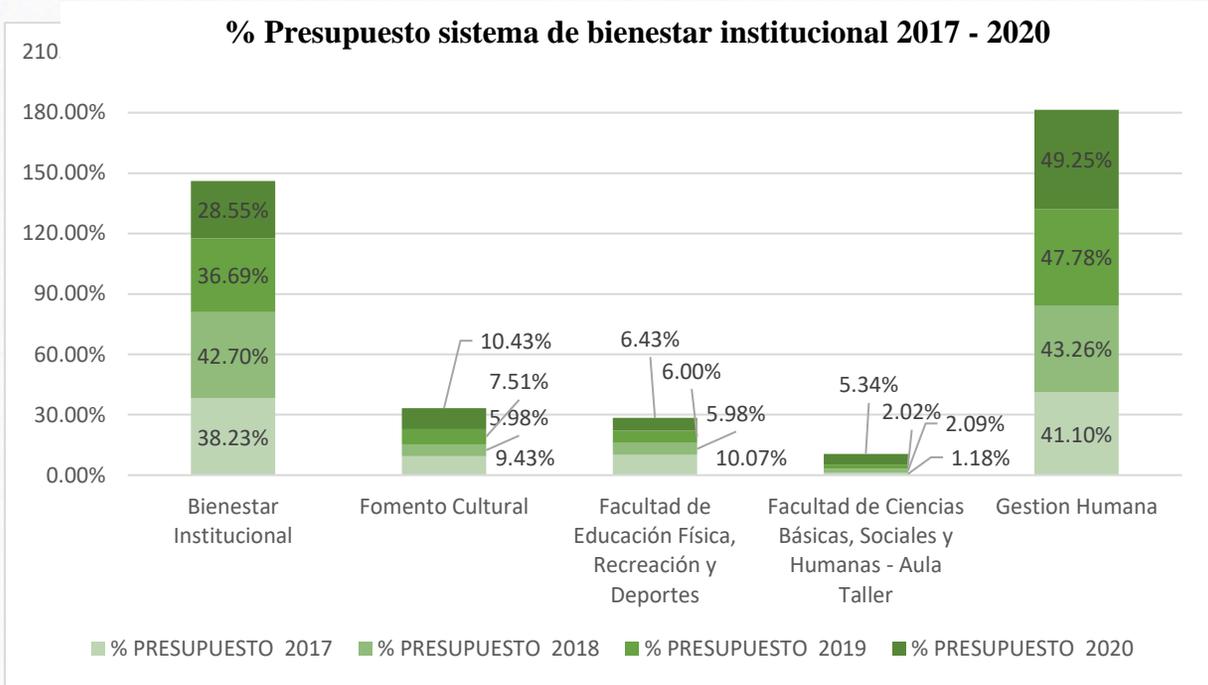


Ilustración 3. Presupuesto sistema de bienestar institucional 2017 a 2020

Tabla 3 Costos y fuentes de financiación

Descripción	Unidad de medida	Cantidad	Valor Total (Incluido IVA)*	Año en que se requiere el bien o servicio			Requiere recursos de inversión		Fuente**	Actividades en las que se requiere del bien o servicio
				2019	2020	2021	SI	NO		
Prestación de servicios de instructores para los talleres de formación artística y cultural, acompañamiento a grupos de proyección y apoyo en las actividades culturales que se desarrollen en el marco de la AGENDA CULTURAL	Unidad	1	\$229.748.000	X	X	X	X		Devolución IVA	1, 2, 3, 4,6
ARL Categoría 5 Tallerista de Danza en Telas- Autoliquidación Aportes ARL	Unidad	6	\$294.300	X	X	X	X		Devolución IVA	1, 2, 3, 4
Prestación de servicios culturales, académicos y artísticos en cumplimiento de la Agenda Cultural Institucional.	Unidad	1	\$25.000.000	X			X		Devolución IVA	2, 4
Prestación de servicios para Operaciones logísticas de la Agenda Cultural.	Unidad	1	\$15.000.000	X			X		Devolución IVA	4
Gastos Financieros	Unidad		\$781.240	X			X		Devolución IVA	1
Adición al contrato No 17800 de 2019 cuyo objeto: "Prestación de servicios para el apoyo de las actividades operativas, logísticas y asistenciales requeridas en la ejecución de las actividades de la vicerrectoría de Extensión y sus áreas"			\$7.095.420	x			X		Devolución IVA	6
Adición al contrato No 50293 de 2019 cuyo objeto: "Prestar servicio de operación logística para la ejecución de las actividades programadas por el proceso de Bienestar Institucional y otras dependencias en el marco de proyectos institucionales definidos en el plan de acción para la vigencia 2019.			\$30.000.000	X			X		Recursos Fomento a la Calidad	4
Mantenimiento y compra de instrumentos y equipos para el desarrollo de las actividades de formación artística y la agenda cultural			\$40.000.000	X			X		Recursos Fomento a la Calidad	3
TOTAL			\$ 347.918.960							

(Presupuesto Sistema de Bienestar Institucional 2017 – 2020)

Por medio de Resolución Rectoral 1057 de 2019, que aprueba la liquidación previa del presupuesto de ingresos y gastos correspondiente a la vigencia fiscal para el año 2020, se incluyen los programas de Bienestar Social Laboral, dentro del fortalecimiento de la Gestión Institucional. **Anexo 2. Acuerdos y Resoluciones. Resolución Rectoral 1057 de 2019**

4. Estrategias de Divulgación de los Servicios de Bienestar

Las estrategias de divulgación de los servicios de Bienestar Institucional y como parte del proceso de brindar información de manera ágil a los estudiantes y posibles beneficiarios de los diferentes convenios y ayudas a los que pueden acceder los interesados, se tiene dispuesto a través de la página web Institucional, un espacio en donde se pueden consultar tanto reglamentos operativos, enlaces de acceso a convocatorias y requisitos básicos para cada uno de los programas con convenio vigente en la Institución mediante el siguiente enlace principal: <https://www.politecnicojic.edu.co/index.php/becas-y-beneficios>

El propósito de la Política de Fomento Cultural es presentar el funcionamiento de la Dirección de Fomento Cultural del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, desde su misionalidad, objetivo, usuarios, líneas de acción y estructura interna.

Su principal sustento a las estipulaciones entregadas por el Plan de Desarrollo Institucional; el Plan Politécnico Estratégico y el Proyecto Educativo Institucional actualizado mediante Acuerdo Directivo No. 14 el 8 de agosto de 2018. Finalmente, el Plan de Cultura 2020 - 2023 del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid desarrolló un rutero respecto al ámbito cultural en la Institución, lo que se constituyó en un soporte fundamental de la estructura y finalidad de la presente política (**Politécnico, Política de Fomento Cultural, 2020, pág. 1**)

En el Acuerdo No. 19 de 2007 se reglamenta el funcionamiento del Fondo de Bienestar Social Laboral-FBSL para los empleados del PCJIC, se acuerda las generalidades del FBSL y se reglamente el acceso a los servicios de Bienestar Institucional. **Anexo 2. Acuerdos y Resoluciones. Acuerdo No. 19 de 2007**

Para el uso de los servicios de Bienestar Institucional, en primer lugar, se encuentran las instrucciones transversales al uso de los servicios y, posteriormente, las condiciones específicas de cada uno de ellos, de acuerdo a la disposición establecida en el ítem 3, artículo 6 del Acuerdo Directivo 05 de 2017 – Política de Bienestar Institucional-. Estas

condiciones están orientadas a garantizar eficacia, eficiencia y efectividad en la inversión de los recursos disponibles en cada vigencia, recursos que soportan la operación de cada servicio.

Anexo 2. Acuerdos y Resoluciones. Acuerdo Directivo 05 de 2017

<https://www.politecnicojic.edu.co/index.php/normatividad-bienestar>

El Manual Operativo de la Dirección de Fomento Cultural, mediante Resolución No. 424 de 2007 en su Artículo 5 habla de los requisitos de matrícula para los talleres de Fomento Cultural; las personas interesadas en matricularse en los talleres artísticos organizados por la Dirección de Fomento Cultural deben cumplir con requisitos como lo es el diligenciamiento de un formulario, aportar el carné vigente de vinculación de usuario a la Institución, entre otros. **Anexo 2. Acuerdos y Resoluciones. Resolución No. 424 de 2007**

5. Seguimiento de la Oferta de Servicios

La oferta de Servicios de Bienestar del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid a través del Sistema de Bienestar Institucional, pretende contribuir con el cumplimiento de la Misión Institucional mediante el desarrollo de políticas, estrategias, programas y acciones enfocadas a mejorar la calidad de vida y la atención integral de estudiantes, docentes, empleados, padres de familia e incluso público externo, buscando desarrollar las diferentes dimensiones del ser humano en cuanto a lo social, ético, intelectual, psicoactivo, y cultural. **(Politécnico, Oferta de Servicios de Bienestar, 2020, pág. 1) Anexo 1. Política del Sistema de Bienestar Institucional**

La Dirección de Fomento Cultural cuenta con más de 90 Talleres de Formación Artística y Cultural, divididos en tres áreas que reúnen en su totalidad las modalidades que se manejan en los talleres, ellas son el área de Artes representativas y proyectos especiales en la que están incluidas las modalidades de teatro, fotografía, video, artes plásticas y caricatura; el área de danza que incluye todo lo que tiene que ver con la danza y el baile,

tanto en la modalidad de danza como en todo lo que tiene que ver con el baile en diversas modalidades; por último está el área de música, que reúne todo lo que tiene que ver con instrumentos y canto. De estas áreas se derivan los talleres que dicta la dirección de fomento cultural. <https://www.politecnicojic.edu.co/index.php/acerca-de-fomento-cultural>.

6. Evaluación de los Servicios Ofrecidos.

Periódicamente se realizan encuestas de satisfacción a los usuarios de los diferentes servicios ofrecidos por la Dirección de Bienestar Institucional, a través de ella se mide la satisfacción de los usuarios con la atención a sus necesidades; de acuerdo con el instrumento utilizado se presentan los resultados de los años 2017, 2018, 2019 y 2020-1. Y Se espera en la próxima medición poder incrementar sustancialmente el número de encuestas de satisfacción realizadas. **(Politécnico, Encuesta de Percepción Bienestar, 2020, pág. 1).**

Para la construcción de las Políticas Culturales de la Institución, se tiene en cuenta la participación activa de la comunidad politécnica, por lo que se invita a contribuir diligenciando un formato teniendo en cuenta que la participación es de suma importancia, es anónima, y al diligenciarlo está autorizado el uso de la información suministrada para fines del estudio de la misma. **(Politécnico, Construcción de Políticas Culturales Institucionales, 2020, pág. 1).**

Las evaluaciones de docentes de Fomento Cultural, a través de las encuestas de satisfacción, por totales y porcentualmente para cada opción, involucran cuestiones sobre las actividades de seguimiento y evaluación del desarrollo de las y actividades orientadas al logro de los objetivos del programa curso taller.

Desde el área de Gestión humana se formula el Cronograma de Intervención de Riesgo Psicosocial, Salud Mental y en tiempos del COVID Semestre 01 de 2020 y el Cronograma de

Intervención de Riesgo Psicosocial, Clima Organizacional, Salud Mental, Convivencia Laboral, Campaña Construyendo Valores y Código de Integridad Semestre 02 De 2020.

Los eventos de Promoción y Prevención de la Salud Psicoafectiva realizadas en estas líneas de servicio, se enfocan en acciones para impactar la parte de psicología y afectivo-emocional de estudiantes a través de campañas en campo abierto, asesorías individuales, parches saludables, talleres y demás actividades que busquen impactar la salud psicológica personal de una forma integral.

El Análisis de ausentismo muestra y determina las causas que originaron durante el año 2019, el mayor número de incapacidades en los funcionarios de la Institución instaurando programas de promoción y prevención de la salud que tiendan a impactar de manera positiva su calidad de vida y la seguridad en las labores desarrolladas. **(González C, Luis Norberto, 2019, pág. 2)**

En cuanto la evaluación en salud mental, se plantea un proyecto de evaluación de la salud mental e impacto de programas asistenciales y de apoyo en estudiantes del Politécnico Jaime Isaza Cadavid POLI en el politécnico Jaime Isaza Cadavid 2020-II. Y la referencia es la implementación y ejecución de dicho proyecto. **(Proyecto Evaluación de la Salud Mental en el Politécnico JIC, 2020, pág. 1)**

Uno de los objetivos principales de las evaluaciones médicas es conocer el estado de salud de los empleados de la organización para la instauración de programas de promoción y prevención de la salud, se recopila la información consignada en cada historia clínica y el fruto de dichos análisis es utilizado como un instrumento para determinar las enfermedades más comunes de los funcionarios y así definir el grado de salud de ellos y servir de punto de partida para la toma de decisiones en la instauración de programas que impacten de manera positiva la calidad de vida y el estado de salud. **(González C, Luis Norberto, 2019, pág. 2)**

Con relación a la atención médica y odontológica se presenta la siguiente ilustración informativa con el número de atenciones en los últimos 5 años

Tabla 4. Número de pacientes atendidos

Año	Atención médica	Atención odontológica 1	Atención odontológica 2	TOTAL
2015	304	455	869	1.628
2016	317	733	943	1.993
2017	324	420	685	1.429
2018	188	717	901	1.806
2019	168	524	765	1.457
2020	67	59	109	235

(Dirección de Bienestar Institucional)

- ✓ El Plan Institucional de Gestión Ambiental PIGA, es el instrumento de planeación que parte del análisis de la situación ambiental institucional, con el propósito de brindar información y argumentos necesarios para el planteamiento de acciones de gestión ambiental que garanticen primordialmente el cumplimiento de los objetivos de eco-eficiencia establecidos en el Decreto 456:
 - Información inducción estudiantes nuevos 2020-01. Plan institucional de gestión ambiental – PIGA
 - Plan de manejo integral de residuos sólidos.
 - Área de gestión ambiental – 2020

Al monitorear las actividades ambientales a nivel institucional mediante el apoyo y soporte en la ejecución de las actividades enmarcadas en este medio, se orientan a la consolidación de la cultura ambiental institucional, donde el consumo eficiente, el uso adecuado de los recursos y el cumplimiento de las normativas vigentes en la materia son primordiales para el mejoramiento de las condiciones ambientales. **(Politécnico, Mejía Jaramillo, Alberto Antonio, 2019, pág. 4)**

En el Cerco Epidemiológico se realizan actividades como:

- Entrevista a contactos estrechos laborales de pacientes positivos para COVID - 19 que estén asistiendo a laborar a las instalaciones de la Institución.
- Línea de tiempo cuando existe conocimiento de la fecha del contacto estrecho de la persona a quien se le está realizando el cerco epidemiológico.
- Línea de tiempo escenario sin conocimiento de fecha de contacto estrecho, se conoce fecha de inicio de síntomas.
- Línea de tiempo cuando no hay conocimiento de fecha de contacto estrecho ni de síntomas, se conoce fecha de toma de muestra.

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, ha identificado como prioritaria la intervención del peligro biológico para la prevención del COVID-19 con un enfoque de mejora continua, direccionado a la búsqueda de información, seleccionando las mejores estrategias de prevención y evaluando el impacto permanente de las acciones implementadas.

EL Sistema de Vigilancia Epidemiológico SVE para la prevención de COVID-19, se desarrolla en concordancia con el enfoque del Programa de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo que facilita el cumplimiento de la normatividad vigente en Colombia específica para la prevención de COVID-19, buscando identificar oportunamente síntomas, previniendo la aparición de eventos asociados a la exposición de riesgo biológico en diferentes áreas y condiciones ambientales. Del mismo modo evalúa la condición individual de los trabajadores realizando seguimiento y control en la población expuesta en la empresa. **(Politécnico, Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo y Bienestar, 2020, pág. 3)**

Las capacitaciones virtuales en cuarentena se hacen mediante programación de los cursos con alcance desde la solicitud de los aspirantes, inscripciones y seguimiento a través de correos electrónicos.

Teniendo en cuenta la situación global de riesgo biológico por la presencia del COVID-19 y en el marco de la cultura de prevención y promoción, el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid ha diseñado el protocolo (Según la Resolución Rectoral No. 202005000204 mayo 5 de 2020, Protocolo de Bioseguridad) para efectuar el ingreso temporal y seguro de sus trabajadores, y que hace parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), permitiendo prevenir, contener y mitigar el riesgo de contagio por el COVID-19; así mismo, adopta los protocolos y medidas de prevención previstas por las autoridades gubernamentales. **Anexo 2 Acuerdos y Resoluciones. Resolución Rectoral No. 202005000204 mayo 5 de 2020.**

De acuerdo con lo enunciado y teniendo en cuenta que los síntomas del nuevo COVID-19 son un tanto similares a los de la Infección Respiratoria Aguda, el Ministerio de Salud y Protección Social reconoce la importancia de tomar todas las medidas necesarias para garantizar la prevención de casos, la detección oportuna y el control de los eventos por parte de todos los actores del Sistema General de Seguridad Social en el marco de la continuidad de la actividad Económica.

El objetivo es establecer las recomendaciones de promoción y prevención para el ingreso temporal seguro en los lugares de trabajo para la operación esencial, con la menor fuerza de trabajo necesaria para el control del contagio del COVID 19. **(Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2020, pág. 2)**

En el Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención del Covid-19 existen listas de chequeo para la verificación de medidas de bioseguridad y acciones adoptadas durante la emergencia ocasionada por la pandemia del covid-19 **(Proyecto – Colmena Seguros Salud y bioseguridad)**

Las estrategias de comunicaciones y capacitaciones asociadas al Covid-19 se planean de manera grupal en la Institución en actividades como reuniones en el equipo SST por plataforma Meet (plan de trabajo) con el objetivo de revisar las estrategias a utilizar para las comunicaciones y capacitaciones asociadas al COVID-19 y que deben ser replicadas a los empleados de la Institución.

Las estrategias orientadas a población vulnerable son aquellas mediante las cuales se articulan diferentes áreas de la Institución con el ánimo de identificar y superar barreras estructurales, pedagógicas e históricas existentes para el acceso a la educación de sus estudiantes. De igual forma, se constituye como una estrategia central para luchar contra la exclusión social. Las acciones se estructuran en el proceso en consideración de criterios de:

- Articulación
- Estudiantes en riesgo de exclusión / deserción
- Diferencia integración / inclusión
- Enfoques Diferenciales
- Diversidad
- Discapacidad
- Interculturalidad
- Equidad
- Accesibilidad
- Barreras de aprendizaje

(Bienestar Institucional, Estrategias Orientadas a Población Vulnerable, 2020, pág. 1)

En los Beneficiados Semillero SINDIS (Semillero de Investigación en Discapacidad) 2020-2 se refleja el acompañamiento de los docentes en el proceso de los semilleros de investigación en discapacidad:

Agnesia del cuerpo caloso, Atrofia Muscular, Autismo, Discapacidad Cognitiva, Epilepsia, Hemiparesia Der. (Imoc), Hemiplejia Izquierda, Hipoacusia, Hipoacusia Neurosensorial bilateral, Hipoacusia baja visión (ambliopatia ojo izquierdo, Imoc, Parálisis Atáxica, Parálisis Cerebral Espástica, PC Cuadriparesia Espastica-Epilepsia, Retardo en el Desarrollo, Retardo Físico Motor Moderado, Retardo Mental, Retraso Mental Leve, Retraso, Mental Moderado, Retraso Motor, Síndrome de Hunter, Síndrome Down.

Se promueven espacios de intervención e investigación en torno a la diversidad y a las barreras para el aprendizaje mediante actividades prácticas que conllevan a la reflexión y sistematización de los procesos pedagógicos con el fin de cualificar la formación integral de los profesionales que asisten al semillero de investigación SINDIS del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid. **(Formato de Inscripción o Actualización - Visibilidad de Semilleros Dirección de Investigación y Posgrados).**

El Semillero de Investigación en Discapacidad es un espacio de acción y reflexión de los estudiantes de diversas carreras de la ciudad, pues sirve de agencia de práctica para estudiantes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid como de instituciones externas, donde se atienden 82 familias de personas con discapacidad mediante un modelo de atención centrado en familia. **(Semillero de Investigación en Discapacidad, 2020, pág. 1).**

Para prevenir desastres y atender emergencias en la Institución, hay un diagnóstico de la Gestión de Riesgo, a través del Modelo Integral de Gestión de Emergencias. **(Diagnóstico de la Gestión del Riesgo Seguros Colmena)**

Dentro del Modelo Integral de Gestión de Emergencias – abril y septiembre de 2019 se realizan:

- Análisis de Amenazas
- Análisis de Vulnerabilidad

- Nivel del Riesgo
- Plan Acción Análisis de Riesgos

En la Guía para elaborar planes de emergencia y contingencia se encuentra:

- Metodología de análisis de riesgo
- Análisis de amenazas
- Calificación
- Consolidado de vulnerabilidad

El plan local de prevención y gestión del riesgo de desastres del centro de laboratorios y experimentación está diseñado como una herramienta para saber cómo actuar y qué hacer en situaciones de emergencia de origen natural o antrópicas en la Institución; también para asegurar una respuesta organizada y efectiva por parte del comité y brigada de emergencia.

Contiene el proceso de la gestión del riesgo realizada en el Centro de Laboratorios y Experimentación del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, con el propósito de mejorar la seguridad, bienestar, calidad de vida y contribuir con el desarrollo sostenible. **(Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020, pág. 4)**

El Plan de Gestión de Riesgo - Granja John Jairo González en San Jerónimo - Antioquía es un plan de prevención, prepara y da respuesta a emergencias; es la implementación de un conjunto de disposiciones, pautas de prevención y procedimientos operacionales, con el propósito de controlar las consecuencias de un incidente potencial de pérdidas considerables. **(Colmena, Diaz Gutiérrez Ivan Eduardo y Pérez Liliana, 2020, pág. 2)**

El Plan de Gestión de Riesgo - Granja Román Gómez Gómez en Marinilla - Antioquia es un plan de prevención, preparación y respuesta a emergencias, es la implementación de un

conjunto de disposiciones, pautas de prevención y procedimientos operacionales, con el propósito de controlar las consecuencias de un incidente potencial de pérdidas considerables.

El conocimiento, la divulgación y la puesta en práctica de estas materias marcaran la diferencia cuando los ocupantes de las instalaciones del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid en cual quiera de sus sedes se vean sometidos a una situación de emergencia. **(Colmena, Diaz Gutiérrez Ivan Eduardo y Pérez Liliana, 2020, pág. 2).**

El plan local de prevención y gestión del riesgo de desastres Laboratorio de Riego y Maquinaria Agrícola es un plan de prevención y gestión del riesgo de desastre, está diseñado como una herramienta para saber cómo actuar y qué hacer en situaciones de emergencia de origen natural o antrópicas en la Institución; también para asegurar una respuesta organizada y efectiva por parte del comité y brigada de emergencia.

Este documento contiene el proceso de la gestión del riesgo realizada en el Centro de laboratorios de riego y máquina agrícola del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, con el propósito de mejorar la seguridad, bienestar, calidad de vida y contribuir con el desarrollo sostenible. **(Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020, pág. 4).**

Existe el plan de prevención, preparación y respuesta a emergencias, donde se implementa un conjunto de disposiciones, pautas de prevención y procedimientos operacionales, con el propósito de controlar las consecuencias de un incidente potencial de pérdidas considerables. Para esto se manejan 3 etapas, prevención del riesgo, reducción del riesgo y manejo de desastres. **(Colmena, Diaz Gutiérrez Ivan Eduardo y Pérez Liliana, 2020, pág. 2) y (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020, pág. 4).**

Mediante la Resolución Rectoral No. 621 de 2013 se derogan unas resoluciones y se adecúa el Comité de Acoso Laboral de acuerdo a lo establecido en las Resoluciones 654 y 1356 de 2012 expedidas por el Ministerio de Trabajo en el Politécnico Colombiano Jaime Isaza. Se resuelve la creación del Comité de Convivencia Laboral para efectos relacionadas con la prevención del acoso laboral que contribuya a proteger a los funcionarios contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares del trabajo. **Anexo 2. Acuerdos y Resoluciones. Resolución Rectoral No. 621 de 2013**

Así mismo mediante la resolución 719 de 2018 se integra el Comité de Convivencia Laboral para el período 2018 -2020 por la cual se integra El Comité de Convivencia Laboral para el período 2018 – 2020. **Anexo 2. Acuerdos y Resoluciones. Resolución 719 de 2018, Comité de Convivencia Laboral**

El Manual de Convivencia Laboral se construye de manera individual y colectiva, es una de las estrategias que facilitan un adecuado clima laboral, donde en cada comportamiento se vea reflejado los valores y los principios de la Institución de manera que se faciliten acciones para la buena convivencia y reconocimiento de los derechos y deberes de cada empleado, contratista o docente. **(Politécnico Colombiano JIC, Dirección de Gestión Humana, 2020, pág. 3)**

Anexo 3. Manual de Convivencia Laboral