



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**Dirección de Gestión Humana
Enero de 2024**

Versión 1

Responsables

Jairo Alexander Osorio Saraz

Rector

Oscar Alberto Gaviria Palacio

Vicerrector Administrativo

Rodrigo Orlando Osorio Montoya

Secretaria General

María Dioni Medina Muñoz

Directora de Gestión Humana

Elaboró: Equipo de la Dirección Gestión Humana

Adoptado según Resolución Rectoral No. xxxxxx de 2024

Enero de 2024

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

Contenido

1. Introducción	4
2. Gestión Estratégica del Talento Humano	5
3. Alcance del Plan Estratégico de Talento Humano	8
4. Objetivos de la Política Estratégica de Talento Humano.....	8
5. Lineamientos para la implementación de la Gestión Estratégica de Talento Humano	9
6. Diagnóstico	15
6.1 Resultado de la medición de la matriz de la gestión estratégica de talento humano.....	15
6.2 Resultado de la medición del FURAG del año 2022.....	16
6.3 Resultado de la medición del Clima Organizacional	18
6.4 Resultado Encuesta de caracterización de talento humano	23
7. Estrategias para la Gestión de Talento Humano	28
7.1. Mesas de Trabajo	28
7.2. Caracterización del Talento Humano.....	29
7.3. Estudio técnico de la Reforma Académico Administrativa.....	29
7.4. Implementación de la política de Integridad y cultura Organizacional	29
8. Plan Estratégico de Talento Humano PETH	32
8.1. INGRESO	32
8.1.1 Plan Anual de Vacantes	32
8.1.2 Plan de Previsión del Talento Humano.....	32
8.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.....	32
8.2.1 Plan Institucional de Capacitación	32
8.2.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo SST	33
8.2.3 Plan de Bienestar Institucional.....	
8.3. RETIRO	
9. Articulación de Estrategias con las Rutas de Creación de Valor	
10. Articulación de Estrategias con los planes, programas procedimientos e instructivos	
11. Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano PETH	

1. Introducción

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

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

El Plan Estratégico del Talento Humano –PETH- propuesto desde el 2021, presenta los resultados del autodiagnóstico, soportado en la matriz de la función pública, que sirve para la evaluación de las entidades a través del FURAG, en el Plan Estratégico Institucional y en el Plan de Desarrollo.

Mediante Acuerdo del Consejo Directivo No. 12 del 7 de julio de 2022, se aprobó el Plan de Desarrollo Institucional 2022 – 2025 CALIDAD ACADÉMICA Y HUMANA *Un Politécnico con alta calidad al servicio de la sociedad*. En este se erige de manera significativa como primera línea estratégica, al capital humano, como el activo más importante del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

Con la Política de la Gestión del Talento Humano se propone contar con una herramienta que describa, organice y estructure los ejes de acción y las actividades, requeridas para liderar la gestión institucional, hacia los

objetivos y metas institucionales del Plan Estratégico Institucional PPE y el Plan de Desarrollo Institucional PDI.

2. Gestión Estratégica del Talento Humano

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

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

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

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

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

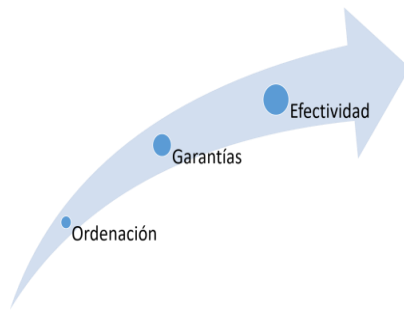


Para el Dimensionamiento del capital humano, se requiere establecer el volumen de personal ajustado, ni deficitario ni excesivo, y que los perfiles de cargos sean adecuados para las tareas que se deben realizar. Esta área de creación de valor está en relación directa con la de planificación y provisión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

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

La Motivación debe ser orientada con un enfoque de bienestar laboral. Este hace referencia al conjunto de prácticas, y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente

físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público se debe comprender como un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.



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



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

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

Artículo 19, Ley 909 de 2004

3. Alcances del del Talento Humano.

Plan Estratégico

El Plan Estratégico de Talento Humano del POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID comprende los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, Plan de previsión de talento humano, evaluación del desempeño laboral, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público; ingreso, desarrollo y retiro, teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente.

4. Objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano

Objetivo General:

Planificar la gestión del talento humano en el mejoramiento continuo orientado al logro de los objetivos institucionales, en el marco estratégico y la planeación institucional y la creación de una cultura organizacional que permita el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos, como soporte esencial de la institucionalidad.

Objetivo específicos:

- Posicionar la gestión del talento humano como proceso estratégico dentro del contexto institucional.
- Enaltecer al servidor público y su labor, a través del compromiso y mejoramiento de las capacidades y competencias para su actuación.

- Consolidar una cultura organizacional cuyas acciones estén fundamentadas en valores corporativos.
- Construir un cuerpo de servidores públicos que generen valor público a través de su desempeño.

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

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

Figura. Creación de valor público

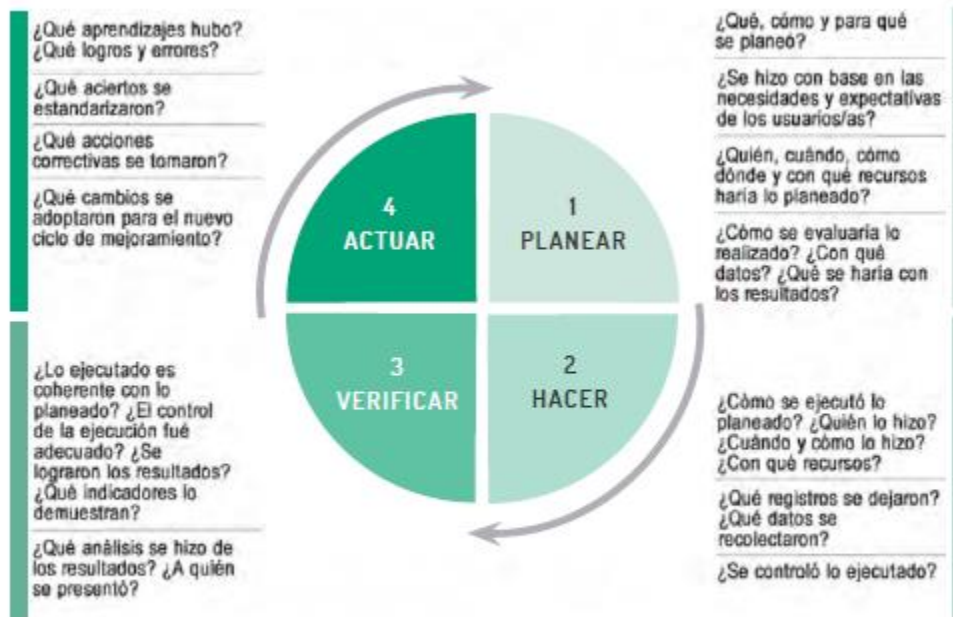


Fuente: DAFP

Así mismo, la gestión estratégica se estructura bajo el ciclo PHVA planear, hacer, verificar y actuar. Dentro de este ciclo se deben tener en cuenta variables específicas

como: qué, cómo y para qué se planeó; con qué recursos se ejecutará lo planeado; cómo se va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tuvieron que tomar, entre otros.

Figura. Ciclo PHVA



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

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

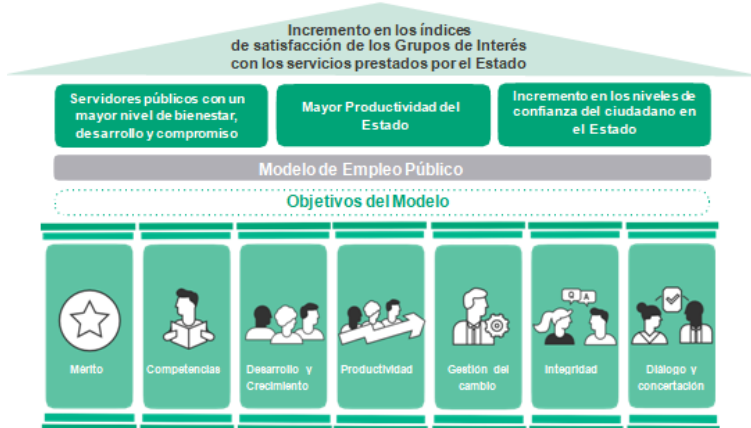
Figura. Dimensión Talento Humano MIPG



Fuente: DAFP

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

Figura. Marco de la política de empleo público

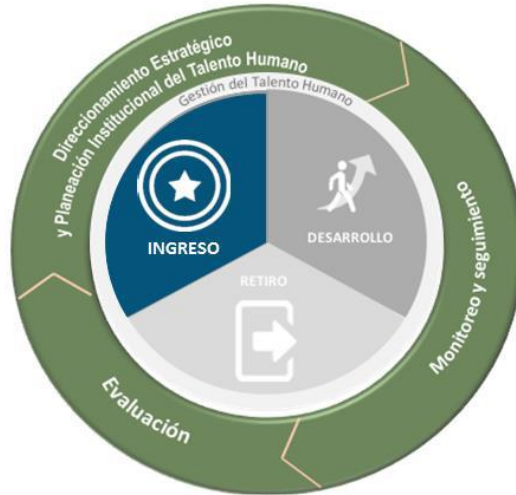


Fuente: DAFP

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

En ese orden de ideas, la estrategia desde el gobierno nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas. Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

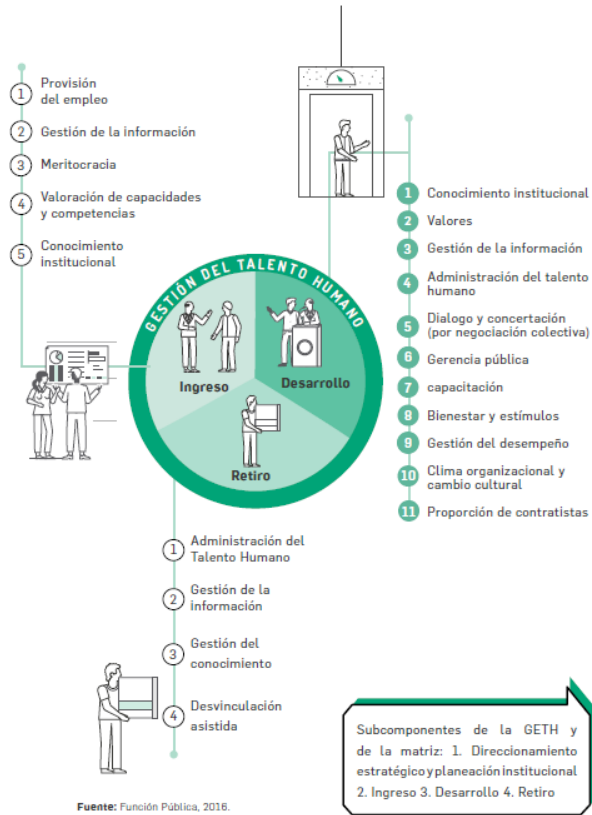
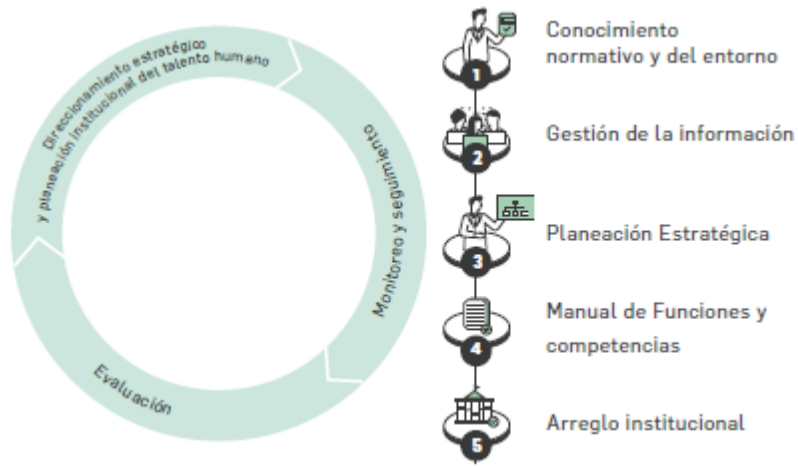
Figura. Modelo de empleo público



Fuente: DAFP

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

Figura. Subcomponentes y categorías de la política de GETH



Fuente: Función Pública, 2016.

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

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

Figura. Rutas de creación de valor

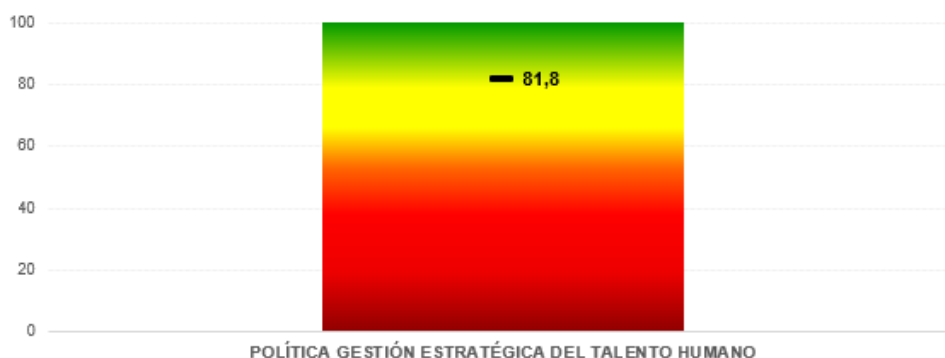


Fuente: DAFP

6. Diagnóstico.

6.1 Resultado de medición de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano año 2023.

Los resultados de Mediciones en el 2023 de acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por la Dirección de Talento Humano, mediante la matriz GETH, se evidencia una calificación de 81.8 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “CONSOLIDACIÓN”.



Los resultados de la gestión estratégica de talento humano están orientados en una metodología de rutas para la creación de valor con el fin que las entidades puedan diseñar acciones de mejora fácilmente. En este sentido, las rutas de análisis de datos y del servicio fueron las rutas con menor puntaje.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	83	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	84
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	81
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	80
		- Ruta para generar innovación con pasión	85
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	82	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	84
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	79
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	87
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	78
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	77	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	74
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	84	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	85
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	83
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	77	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	77

6.2 Resultados del FURAG año 2022

El Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid en la medición de desempeño institucional a través del FURAG para la vigencia 2022, obtuvo un puntaje de 80.4.

A su vez, la dimensión de talento humano recibió un puntaje de 66.5 de las que deriva la política de gestión estratégica de talento humano e integridad con un puntaje de 78.1 y 61.0 respectivamente.

La política de gestión estratégica de talento humano se mide a través de cuatro índices desagregados: Calidad de la planeación estratégica del talento humano, Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano, Desarrollo del talento humano en la entidad, Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.

A continuación, se presentan los resultados detallados para cada uno de los índices:

No. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
101	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	83,3
102	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	60,4
103	Desarrollo del talento humano en la entidad	85,3
104	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	57,1

Por su parte, la política de Integridad se mide en el Ministerio de Educación Nacional con los siguientes índices desagregados: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público; Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas y Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción.

A continuación, se presentan los resultados de la vigencia 2022:

No. Índice	POLÍTICA 2 Integridad	Puntaje
105	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	82,6
106	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	43,1

6.3 Resultados de la medición de clima organizacional

El CLIMA ORGANIZACIONAL se define como “el ambiente psicosocial en el cual se desenvuelven los empleados de una organización”. Este refleja los valores, las actitudes, las creencias y la manera como los empleados ven la institución para la cual prestan sus servicios.

Lo anterior cobra gran importancia en el ámbito organizacional y mucho más desde el concepto de salud y seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta que es un tema relacionado con las condiciones que el empleador pone al trabajador, lo cual según la percepción del empleado impactará positiva o negativamente en el mismo, su desempeño, su salud y su motivación.

Con el estudio de clima organizacional de POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID se pretendía precisar la percepción que los empleados de la entidad frente a las diferentes variables organizacionales a fin de proponer un plan de intervención psicosocial según los resultados obtenidos, buscando el mejoramiento continuo de los empleados y su calidad de vida.

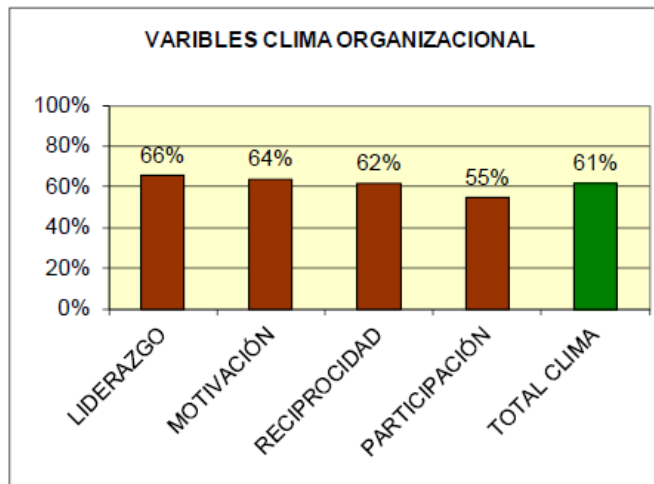
A continuación, se muestran los índices globales de la medición 2023, tomado del estudio de clima organizacional Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid 2023:

El estudio se realizó con 186 empleados de diferentes procesos y niveles jerárquicos.

Los criterios de interpretación son los siguientes:

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

Análisis general



Resultados por sede

RESUMEN CLIMA POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID2023					
VARIABLE	SUBVARIABLE	CENTRO REGIONAL URABA	CENTRO REGIONAL ORIENTE	DIRECCION DE GRANJAS Y LABORATORIOS	MEDELLIN
LIDERAZGO	Dirección	85%	72%	66%	65%
	Estímulo a la Excelencia	78%	64%	72%	70%
	Estímulo trabajo equipo	68%	56%	62%	61%
	Solución de conflictos	66%	63%	75%	64%
TOTAL VARIABLE		74%	64%	69%	65%
MOTIVACIÓN	Realización personal	78%	77%	73%	77%
	Reconocimiento aportes	75%	51%	60%	58%
	Responsabilidad	45%	59%	54%	53%
	Adecuadas condiciones de trabajo	78%	73%	74%	66%
TOTAL VARIABLE		68%	65%	65%	64%
RECIPROCIDAD	Aplicación al trabajo	89%	67%	74%	70%
	Cuidado patrimonio institucional	93%	83%	78%	75%
	Retribución	55%	42%	40%	47%
	Equidad	78%	52%	48%	54%
TOTAL VARIABLE		78%	61%	60%	61%
PARTICIPACIÓN	Compromiso institucional	75%	66%	60%	55%
	Compatibilidad de intereses	66%	69%	62%	59%
	Intercambio información	73%	54%	49%	51%
	Involucración en el cambio	75%	73%	48%	50%
TOTAL VARIABLE		72%	65%	55%	54%
TOTAL CLIMA		73%	64%	62%	61%

Resultados por áreas

RESUMEN CLIMA POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID2023					
VARIABLE	SUBVARIABLE	RECTORIA	VICERRECTORIA DE DOCENCIA E INVESTIGACION	VICERRECTORIA ADMINISTRATIVA	SECRETARIA GENERAL
LIDERAZGO	Dirección	63%	65%	69%	69%
	Estímulo a la Excelencia	69%	68%	75%	69%
	Estímulo trabajo equipo	60%	59%	66%	60%
	Solución de conflictos	56%	64%	71%	72%
TOTAL VARIABLE		62%	64%	70%	68%
MOTIVACIÓN	Realización personal	66%	76%	81%	84%
	Reconocimiento aportes	52%	56%	62%	79%
	Responsabilidad	58%	53%	52%	57%
	Adecuadas condiciones de trabajo	53%	66%	74%	78%
TOTAL VARIABLE		57%	63%	67%	75%
RECIPROCIDAD	Aplicación al trabajo	68%	69%	76%	85%
	Cuidado patrimonio institucional	68%	75%	79%	93%
	Retribución	43%	43%	53%	48%
	Equidad	53%	53%	57%	58%
TOTAL VARIABLE		58%	60%	66%	71%
PARTICIPACIÓN	Compromiso institucional	49%	55%	63%	61%
	Compatibilidad de intereses	56%	58%	66%	69%
	Intercambio información	39%	50%	55%	63%
	Involucración en el cambio	38%	49%	60%	53%
TOTAL VARIABLE		46%	53%	61%	61%
TOTAL CLIMA		56%	60%	66%	69%

Resultados

por

Facultades

RESUMEN CLIMA POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID2023						
VARIABLE	SUBVARIABLE	FACULTAD DE INGENIERIA	FACULTAD DE ADMINISTRACION	FACULTAD DE EDUCACION FISICA, RECREACION Y DEPORTE	FACULTAD DE CIENCIAS AGRARIAS	FACULTAD DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL
LIDERAZGO	Dirección	66%	63%	84%	54%	79%
	Estímulo a la Excelencia	66%	66%	82%	63%	83%
	Estímulo trabajo equipo	62%	62%	68%	61%	65%
	Solución de conflictos	62%	62%	77%	59%	81%
TOTAL VARIABLE		63%	51%	78%	59%	77%
MOTIVACIÓN	Realización personal	74%	74%	88%	74%	83%
	Reconocimiento aportes	54%	54%	75%	58%	61%
	Responsabilidad	55%	55%	55%	54%	54%
	Adecuadas condiciones de trabajo	66%	66%	78%	63%	69%
TOTAL VARIABLE		62%	54%	74%	62%	67%
RECIPROCIDAD	Aplicación al trabajo	70%	53%	77%	65%	75%
	Cuidado patrimonio institucional	73%	59%	85%	69%	83%
	Retribución	41%	36%	48%	46%	48%
	Equidad	47%	48%	60%	59%	61%
TOTAL VARIABLE		58%	49%	67%	60%	67%
PARTICIPACIÓN	Compromiso institucional	52%	33%	75%	52%	60%
	Compatibilidad de intereses	51%	48%	73%	48%	61%
	Intercambio información	48%	41%	67%	42%	64%
	Involucración en el cambio	44%	39%	63%	38%	60%
TOTAL VARIABLE		49%	42%	70%	45%	61%
TOTAL CLIMA		58%	49%	72%	56%	68%

Conclusiones Generales del estudio de clima organizacional

El estudio se realizó de manera general, por sede, por áreas y por facultades.

En términos generales el clima organizacional de POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID es percibido de manera POSITIVA por su personal desde la interpretación de la tabla de puntajes MEDIO - ALTO, quedando con un puntaje de 61%, indicador en el que se deben trabajar algunas variables organizacionales.

- ❖ De las cuatro áreas críticas evaluadas: LIDERAZGO es la más alta, mientras que la de menor puntuación PARTICIPACION.
- ❖ Del área de liderazgo la subvariable mejor evaluada fue: Estímulo a la excelencia y la de menor puntuación fue: estímulo al trabajo en equipo.
- ❖ Del área de motivación las subvariables mejor evaluadas fueron: realización personal y la de menor puntuación fue: responsabilidad.
- ❖ Del área de reciprocidad la subvariable mejor evaluada fue: cuidado del patrimonio institucional y la de menor puntuación fue: retribución.
- ❖ Del área de participación la subvariable mejor evaluada fue: compatibilidad de intereses y la subvariable de menor puntuación fue: comunicación o intercambio de información e involucración en el cambio.
- ❖ Las variables con mejor puntuación fueron: estímulo a la excelencia, realización personal, aplicación al trabajo, cuidado del patrimonio institucional.
- ❖ Las variables con menor puntuación fueron: reconocimiento de aportes, responsabilidad, retribución, equidad, compromiso, intercambio de información, involucración en el cambio, compatibilidad de intereses.
- ❖ La sede que mejor percibe el clima del Politécnico en esta vigencia es CENTRO REGIONAL URABA. La que lo percibe más afectado es MEDELLIN.
- ❖ Se aclara que en Dirección de Granjas y Laboratorios agrupa: la sede de San Jerónimo, Marinilla, Bello y Niquía, dado el número de participantes de éstas, teniendo en cuenta que en algunas solo participaron una o dos personas.
- ❖ Las variables mejor puntuadas en las sedes son: Realización personal, adecuadas condiciones de trabajo, cuidado del patrimonio institucional, estímulo a la excelencia, aplicación al trabajo.
- ❖ Las variables menores puntuadas en las sedes son: responsabilidad, retribución, equidad, intercambio de información, reconocimiento de aportes.
- ❖ El área que mejor percibe el clima del Politécnico en esta vigencia es SECRETARIA GENERAL. La que lo percibe más afectado es RECTORIA.
- ❖ Las variables mejor puntuadas en las sedes son: estímulo a la excelencia,

- Realización personal, cuidado del patrimonio institucional, aplicación al trabajo,
- ❖ Las variables menores puntuadas en las áreas son: responsabilidad, retribución, equidad, intercambio de información, involucración en el cambio, estímulo al trabajo en equipo.
 - ❖ Se aclara que la VICERRECTORIA DE EXTENSION no se contempla en el informe porque solo participaron dos personas: una de Dirección de Fomento Cultural y otra de Coordinación Oficina de Graduados.
 - ❖ No participó ninguna persona de: Dirección de Programas y Proyectos Especiales, Dirección de Cooperación Nacional e Internacional, Coordinación de Fomento Empresarial y ninguno de los adscritos directamente a esta Vicerrectoría.
 - ❖ La facultad que mejor percibe el clima del Politécnico en esta vigencia es FACULTAD DE EDUCACION FISICA, RECREACION Y DEPORTES. La que lo percibe más afectado es FACULTAD DE ADMINISTRACION.
 - ❖ Las variables mejor puntuadas en las facultades son: estímulo a la excelencia, estímulo al trabajo en equipo, Realización personal.
 - ❖ Las variables menores puntuadas en las facultades son: responsabilidad, retribución, equidad.
 - ❖ Se aclara que en las Facultades no está discriminado si son personal administrativo o docente.
 - ❖ Se aclara que de la Facultad de Administración solo participaron 3 personas por lo que no se incluye en el informe.
 - ❖ En conclusión, se hace necesario intervenir variables organizaciones en POLITECNICO COLOMBIANO JAIME ISAZA CADAVID a fin de prevenir riesgo psicosocial intralaboral.

6.4 Encuesta de Caracterización del Talento Humano.

La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.

La planta de personal de la Institución está conformada por un total de 265 empleados de carrera administrativa, 35 de libre nombramiento y remoción, 176 docentes de planta y ocasionales, 1480 docentes de cátedra y 191 contratistas. A continuación se presenta su clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Tabla: Empleos de Carrera Administrativa

NIVEL	ENCARGO	PERÍODO DE PRUEBA	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL/NIVEL
PROFESIONAL	17	0	69	20	5	111
TÉCNICO	16	0	5	4	1	26
ASISTENCIAL	28	0	50	51	9	138
TOTAL EMPLEOS	61	0	124	75	15	275

Fuente: Base de datos Dirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2023

Tabla: Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL	COMISIÓN	NOMBRAMIENTO ORDINARIO	VACANTE	TOTAL/NIVEL
DIRECTIVO	3	17	0	20
ASESOR	0	5	0	5
PROFESIONAL	0	7	0	7
TÉCNICO	0	0	0	0
ASISTENCIAL	1	2	0	3
TOTAL EMPLEOS	4	31	0	35

Fuente: Base de datos Dirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2023

Tabla: Docentes de planta y ocasionales

FACULTAD	PLANTA	OCASIONLES	TOTAL/FACULTAD
Administración	22	17	39
Ciencias Agrarias	17	4	21
Ciencias y Educación	9	5	14
Comunicación Audiovisual	8	4	12
Educación Física, Recreación y Deporte	19	16	35
Ingeniería	38	17	55
TOTAL DOCENTES	113	63	176

Fuente: Base de datos Dirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2023

Tabla: Docentes de catedra Semestre 2023-2

FACULTAD	CATEDRA TOTAL/FACULTAD
Administración	229
Ciencias Agrarias	90
Ciencias y Educación	213
Comunicación Audiovisual	93
Educación Física, Recreación y Deporte	350
Ingeniería	207
Otros	298
TOTAL DOCENTES	1480

Fuente: Base de datos Dirección de Talento Humano corte 31 de diciembre 2023

Tabla: Contratistas 2023

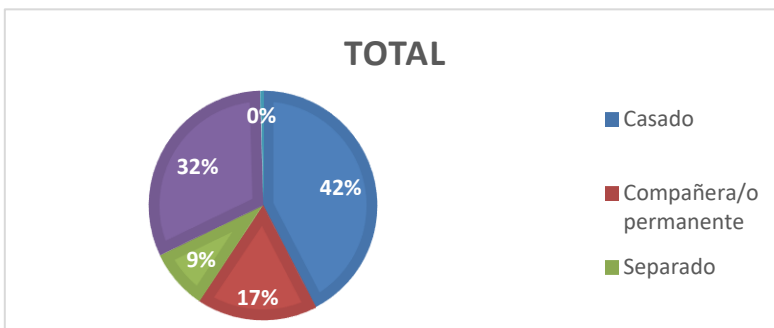
NIVEL	TOTAL CONTRATISTAS
PROFESIONAL	154
APOYO A LA GESTIÓN	37
TOTAL CONTRATISTAS	191

Fuente: Base de datos Coordinación de Adquisiciones

Continuando con la caracterización de la población de servidores con los que cuenta el Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, se presenta el resultado de una encuesta donde aplicada al personal de la institución, en algunas variables necesarias para el proceso estratégico de la Institución.

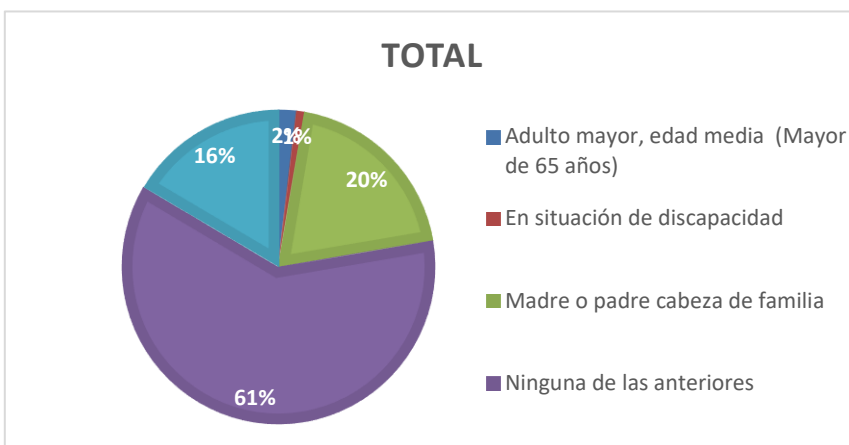
Variable estado civil:

Etiquetas de fila	Cuenta de Estado civil	%
Casado	95	42,4%
Compañera/o permanente	38	17,0%
Separado	19	8,5%
Soltero	71	31,7%
Viudo(a)	1	0,4%
Total general	224	100,0%



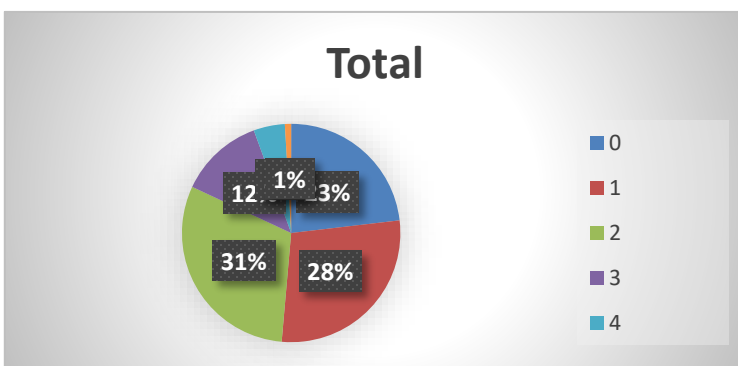
Variable condición personal:

Etiquetas de fila	Cuenta de Presenta alguna condición de las que se citan seguidamente?	%
Adulto mayor, edad media (Mayor de 65 años)	4	1,8%
En situación de discapacidad	2	0,9%
Madre o padre cabeza de familia	44	19,6%
Ninguna de las anteriores	137	61,2%
Prepensionado (Le falta menos de 3 años para causar el derecho a la pensión)	37	16,5%
Total general	224	100,0%



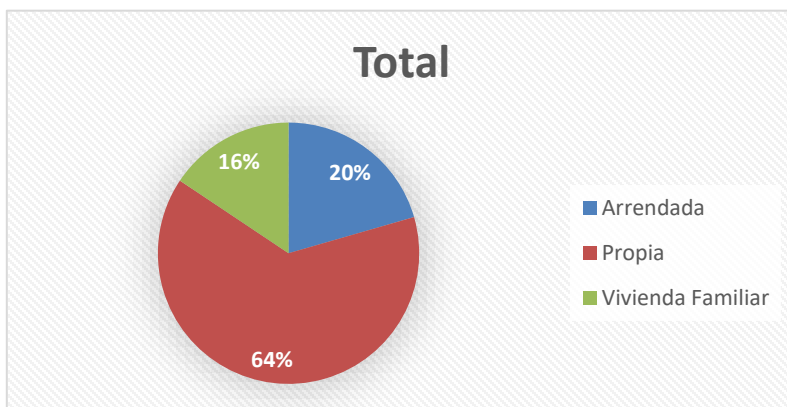
Variable personas a cargo:

Etiquetas de fila	Cuenta de Numero de personas que están a su cargo?	%
0	50	23,1%
1	61	28,2%
2	66	30,6%
3	27	12,5%
4	10	4,6%
5	2	0,9%
Total general	216	100,0%



Variable tipo de vivienda:

Etiquetas de fila	Cuenta de Tipo de Vivienda	%
Arrendada	46	20,5%
Propia	143	63,8%
Vivienda Familiar	35	15,6%
Total general	224	100,0%



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

7 Estrategias para la Gestión del Talento Humano

7.1 Mesas de Trabajo

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

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

En el año 2023, se lograron realizar mesas de trabajo con diferentes unidades administrativas identificando los factores humanos, técnicos, logísticos y administrativos del quehacer institucional, las situaciones que se afrontan en el desarrollo de los procedimientos y los planes institucionales; y de manera sustantiva,

retroalimentado los procesos que aplican a la Dirección de Gestión Humana, el talento humano y de los que son corresponsables los jefes y directivos de las diversas unidades administrativas en un diálogo propositivo y asertivo. Un espacio de trabajo recíproco, corresponsable y valorado por el acercamiento con las problemáticas que importan a la Gestión del Talento Humano y con las corresponsabilidades que sobre la gestión del personal tiene también los líderes en su condición de jefes y/o directivos.

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

7.2 Estudio técnico para la reforma académico administrativa.

Con el equipo designado por la Rectoría, a cargo de la Reforma Académico Administrativa, se espera recibir el direccionamiento producto del avance en los estudios realizados en la vigencia 2023 y así como realizar las proyecciones técnicas, actos administrativos y participar de las jornadas de trabajo que sean necesarias para presentar una propuesta de reestructuración administrativa y planta de cargos que recoja los lineamientos de política y planeación institucional.

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

7.3 Implementación de la Política de Integridad y Cultura organizacional

Para la vigencia 2023 y teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico de cultura organizacional realizada en el año 2022, con todo el personal de la Institución, se trabajó la Campaña de cultura y valores: “*Por una Cultura Poli, en el marco de Nuestros Valores*”. Se trabajarán los Valores contenidos en el Código de Integridad con metodologías sugeridas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

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



En el Primer ciclo de “*Bienestar es Calidad*”, se hicieron jornadas preventivas de salud mental y física, jornadas de integración. Talleres de formación en competencias blandas. La medición y sensibilización del clima organizacional. La entrega de la *Tiquetera de Salario Emocional*. La Escuela de Liderazgo para directivos de la Institución.

Se logró realizar con todo el personal administrativo la Jornada CRECER EN LA AVENTURA.

Actividad en la que se realizaron actividades vivenciales sobre los valores corporativos, la cultura organizacional.

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

7.4 Estructuración de un Sistema integrado de bienestar Institucional SIBI.

El Sistema de Bienestar Institucional –SIBI-, está conformado por las siguientes unidades de gestión: Dirección de Bienestar Institucional y Dirección de Gestión Humana; Dirección de Fomento Cultural; Coordinación de Desarrollo Laboral, Centro de Innovación en

Políticas de Aprendizaje –CIPA-, Programa de Aula taller y la Facultad de Educación Física, Recreación y Deportes. El Sistema de Bienestar Institucional –SIBI-, estará liderado por la Dirección de Bienestar Institucional.



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

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

8 Plan estratégico del Talento Humano

8.1 Ingreso

8.1.1 Plan anual de vacantes

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

1. Empleos de carrera administrativa, ofertados en el marco de la Convocatoria Antioquia III de la CNSC proceso iniciado en la vigencia 2023, se proveen a través de las listas de elegibles según cronograma de convocatoria.
2. Los Decanos de Facultad de Institución Universitaria, siendo cargos de libre nombramiento y remoción, se proveen a través del sistema de meritocracia, establecido

por el Acuerdo Directivo. Los Docentes se eligen de acuerdo con el proceso administrativo interno dado en nuestros propios estatutos.

3. La provisión transitoria de los empleos de carrera administrativa se hace a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional.

4. En cumplimiento con el Decreto 2011 de 2017, se adelantarán las estrategias institucionales e interinstitucionales pertinentes para proveer vacantes de empleo para personas en condición de discapacidad.

8.1.2 Plan de Previsión de Talento Humano

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

8.2 Desarrollo del Talento Humano

8.2.1 Plan institucional de capacitación

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

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

8.2.2 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

8.2.3 Plan de Bienestar e incentivos

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

para garantizar mayor impacto todo enmarcado en el concepto de felicidad laboral como eje articulador en los procesos estratégicos, misiones y de apoyo.

El Plan de Bienestar e Incentivos tiene como finalidad incentivar a través de estímulos pecuniarios y no pecuniarios a los funcionarios públicos cuyo desempeño laboral se encuentre en niveles de excelencia, a efectos de construir una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano integral, así como a elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los empleados, propiciando un ambiente laboral idóneo al interior de la Entidad.

El plan anual de Plan Anual de Bienestar e incentivos se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos. El Decreto 1567 de 1998 establece que, para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como *“aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y su familia.”*

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

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

8.3 Retiro

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar la Reforma Académico Administrativa. De esta manera, se pretende guiar al servidor a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

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

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

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

Rutas de creación de Valor	Planes y procesos relacionados en el Plan Estratégico de Talento Humano
Ruta de la Felicidad <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Política de Integridad
Ruta del Crecimiento <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	Proceso de Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información Plan de Bienestar e incentivos
Ruta del Servicio <ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar 	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación
Ruta de la Calidad	Plan de Bienestar e incentivos

<ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad 	Plan Institucional de Capacitación Nómina Proceso de Vinculación
Ruta de Análisis de Datos <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos 	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Proceso de Vinculación Gestión de la información Nómina

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

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

CV	PROCESO ACTIVIDADES (Administrativos, Docentes planta, ocasionales, catedra)	PLAN	PROGRAMA	PROCEDIMIENTO	INSTRUCTIVO
I N G R E	Actualizar planta de cargos y manual de funciones (Administrativos, docentes planta y ocasionales, catedra)	Plan anual de vacantes		PGH04 Vinculación de servidores públicos a la institución PGH07 Contratación de docentes de catedra	
	Requerir personal (administrativos)	Plan anual de vacantes		PGH04 Vinculación de servidores públicos a la institución PGH07 Contratación de docentes de catedra	
	Validar si el personal puede ser ocupado por personal interno Si= continuar paso 4 NO= continuar paso 5	Plan anual de vacantes		PGH04 Vinculación de servidores públicos a la institución PGH07 Contratación de	

CV	PROCESO ACTIVIDADES (Administrativos, Docentes planta, ocasionales, catedra)	PLAN	PROGRAMA	PROCEDIMIENTO	INSTRUCTIVO
S O				docentes de catedra	
	Realizar convocatoria interna (Administrativos, docentes planta, ocasionales y catedra)	Plan anual de vacantes Plan de previsión de Recursos Humanos		PGH04 Vinculación de servidores públicos a la institución PGH07 Contratación de docentes de catedra	IGH20 Selección del personal docente de tiempo completo y medio tiempo
	Realizar proceso de reclutamiento (Administrativos, docentes planta, ocasionales y catedra)	Plan anual de vacantes Plan de previsión de Recursos Humanos		PGH04 Vinculación de servidores públicos a la institución PGH07 Contratación de docentes de catedra	IGH19 Selección de empleado de libre nombramiento y remoción
	Activar funcionario SIGEP (administrativos, docentes de planta y ocasionales)				
	Verificar si cumple requisitos (Administrativos, docentes de planta, ocasiones, catedra)	Plan anual de vacantes Plan de previsión de Recursos Humanos			
	Notificar proceso de selección	Plan anual de vacantes Plan de previsión de Recursos Humanos		PGH04 Vinculación de servidores públicos a la institución PGH07 Contratación de docentes de catedra	
	Realizar posesión	Plan anual de vacantes Plan de previsión de Recursos		PGH04 Vinculación de servidores públicos a la institución	

CV	PROCESO ACTIVIDADES (Administrativos, Docentes planta, ocasionales, catedra)	PLAN	PROGRAMA	PROCEDIMIENTO	INSTRUCTIVO
		Humanos			
	Vincular funcionario SIGEP				
	Realizar archivo de la Hoja de vida				IGH02 Elaboración y actualización de las historias laborales
DESARROLLO	Realizar entrenamiento en el puesto de trabajo	Plan institucional de capacitación			
	Validar validez de títulos				
	Realizar inducción institucional	Plan institucional de capacitación			
	Realizar: Novedades de ingreso Novedades de nomina Liquidar Seguridad Social Liquidar Nomina			PGH08 Procedimiento para la liquidación de prestaciones sociales PGH10 Liquidación de nómina y aportes al sistema de seguridad social	IGH08 Afiliaciones al sistema de seguridad social IGH09 Liquidación de prestaciones sociales de docentes de catedra IGH10 Autoliquidación de aportes al sistema de seguridad social
	Realizar y desarrollar el programa de SST	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo		PGH13 Inspección del puesto de trabajo	IGH18 Asignación de cita médica ocupacional IGH22 Reporte e investigación de incidentes o accidentes de trabajo

CV	PROCESO ACTIVIDADES (Administrativos, Docentes planta, ocasionales, catedra)	PLAN	PROGRAMA	PROCEDIMIENTO	INSTRUCTIVO
	Realizar proceso de capacitación y reinducción	Plan institucional de capacitación		PGH21 Formulación, ejecución y seguimiento del plan anual de capacitación PGH02 Acceder A Programas De Capacitación Externa PGH16 Acceder a los aportes de estudio	
	Realizar y desarrollar el Incentivos- PBS	Plan de Bienestar e incentivos		PGH03 Elaboración y ejecución del plan anual de incentivos y la selección de los mejores empleados de carrera PGH12 Acceder a crédito de vehículo	IGH12 Acceder al crédito de educación, calamidad doméstica, seguros y necesidades especiales FBSL
	Realizar el programa de Cultura y Clima		Programa de cultura y clima		
	Realizar los demás programas de Talento Humano		Programa de teletrabajo Programa de estado joven Programa de horarios flexibles Programa de entorno laboral saludable Programa de Bilingüismo Programa de servimos Programa de mesas de trabajo		

CV	PROCESO ACTIVIDADES (Administrativos, Docentes planta, ocasionales, catedra)	PLAN	PROGRAMA	PROCEDIMIENTO	INSTRUCTIVO
	Generar certificaciones laborales				IGH03 Elaboración de certificados laborales
	Realizar monitoreo y seguimiento del SIGEP				
	Realizar la Evaluación de desempeño			PGH22 Evaluación del desempeño	
	Realizar retiro parcial de cesantías				IGH01 Instructivo para retiro parcial de cesantía
	Realizar traslado de personal				IGH21 Entrega del cargo por retiro del servicio o traslado del empleado
	Notificar novedades de personal				
	Realizar la actualización de las hojas de vida				IGH02 Elaboración y actualización de las historias laborales
R E T I R O	Preparar para el Retiro	Plan de previsión de Recursos Humanos		PGH06 Cuotas partes pensionales	
	Realizar el retiro	Plan de previsión de Recursos Humanos		PGH05 Liquidación provisional, emisión y redención de Bonos Pensionales Tipo A, B, C, D Y E29 PGH06 Cuotas partes pensionales	IGH21 Entrega del cargo por retiro del servicio o traslado del empleado
	Notificar retiro	Plan de previsión de Recursos		PGH06 Cuotas partes pensionales	

CV	PROCESO ACTIVIDADES (Administrativos, Docentes planta, ocasionales, catedra)	PLAN	PROGRAMA	PROCEDIMIENTO	INSTRUCTIVO
		Humanos			

11 Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano

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

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