Instituto Superior de Educación Rural ISER
Vigilado MinEducación

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO

INTRODUCCION

El Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano 2022 en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, forma parte de la Dimensión del Talento Humano, que, a su vez, cuenta con dos políticas de gestión y desempeño: la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la de Integridad, esta última se encuentra en construcción, que busca fortalecer el liderazgo y desarrollo personal, profesional y social del servidor público.

El ISER aprobado mediante Acuerdo 003 del 22 de febrero de 2021, del Consejo Directivo la política de Gestión Estratégica del Talento Humano, al cual tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo e vida del servidor público (Planeación, ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, de manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores y docentes, garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Con el fin de dar continuidad al proceso de realineamiento estratégico de la entidad y la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes y proyectos del proceso de talento humano.

Por otro lado, a partir del análisis sobre el estado de los componentes y categorías que conforman la herramienta de autodiagnóstico “Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano” así como, los avances de las estrategias definidas en el Plan de Acción Institucional 2021, la caracterización realizada de los servidores, los resultados de las mediciones hechas en el 2020, a través del formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión- FURAG 2020, entre otros, se constituyen en elementos claves y en insumos para construir este “Plan Estratégico del Talento humano 2022”, en el que se definen sus objetivos, se determina los requerimientos cuantitativos y cualitativos necesarios para atender las condiciones de vinculación, desarrollo/permanencia y retiro de los servidores públicos, luego se implementa

la estrategia a la que se le hace evaluación y seguimiento, de manera que, la entidad pueda tomar decisiones oportunas enfocadas al mejoramiento continuo y a contar con personal competente, comprometido, integro para hacer realidad la gestión encomendada.

MARCO NORMATIVO

Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los Servidores público.

Ley 909 de 2004, "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

Decreto 1227 de 2005 (Capitulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

OBJETIVO GENERAL

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas en cada una de las etapas del ciclo de vida de los servidores del ISER, de tal forma que las acciones que se desarrollen estén debidamente articuladas y se direccionen al cumplimiento de los objetivos y necesidades institucionales, brindando servicios de calidad, oportunidad y pertinencia.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la entidad por pensión.
- Definir e implementar programas que permitan controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.

PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Disposición de la información: De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan de gestión Estratégica de Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión con impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en el ISER cuenta con la información actualizada, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en el año 2021.

Caracterización de los empleos y número de cargos

La caracterización de los empleos y número de cargos de la planta de personal Administrativo se visualiza a través de la siguiente imagen:

PLANTA GLOBLA 41 CARGOS	
PROVISTOS	40
VACANTES	1

En cuanto a la distribución de los cargos por niveles jerárquicos ocupacionales se tiene

CARGOS POR NIVEL JERAQUICO EN EL ISER	
NIVEL JERARQUICO	**NUMERO DE CARGOS**
Directivo	5
Profesional	17
Técnico	6
Asistencial	13
Total cargos	41

De igual forma se tiene la Planta de Personal Docente así:

GRADO EN EL ESCALAFÓN	PLANTA DOCENTE
Titular	12
Asociado	4
Asistente	0
Auxiliar	0
TOTAL	16

DOCENTES OCASIONALES TC	9
DOCENTES OCASIONALES MT	1

Por otro lado, la distribución de funcionarios Activos por género es la siguiente:

NUMERO DE FUNCIONARIOS ACTIVOS		
SEXO	TOTAL	PORCENTAJE
FEMENINO	37	57%
MASCULINO	28	43%
TOTAL	65	100%

El ISER actualmente no cuenta con un sistema de información vigente, pero se espera en la presente vigencia implementar el Aplicativo Q10 y desarrollar lo que se pueda para poder seguir con la caracterización y manejo de la administración de la información de sus servidores públicos, poder registrar las variables sociodemográficas de los empleados como: Edad, genero, estudios realizados, dirección, discapacidad, etc. A la fecha se han adelantado estas caracterizaciones en archivos Excel para continuar trabajando en la de variables adicionales como: Condición especial (mujer cabeza de familia; víctima de conflicto, otro); comunidad LGTBI; enfermedades que padece; transporte utilizado para llegar al trabajo, etc.

El ISER cuenta con el Manual de Funciones y competencias laborales actualizado a la normatividad vigente, en donde se identifica la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio, también precisa la ubicación del empleo dentro del área funcional de la Entidad, orientándolo al proceso al que pertenece dentro del mapa del Sistema Integrado de Gestión. Se encuentra ubicado en la web de la entidad y en el siguiente link Instituto Superior de Educacion Rural - ISER - Gestión de Talento Humano

De acuerdo con el modelo de MIPG es indispensable para las entidades, contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano.

RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN EL AÑO 2021

AUTODIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH.

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables a través de la matriz de GETH para la vigencia 2021, se evidencia una calificación de 66.4 ubicándola en un nivel de madurez: “Transformación”:

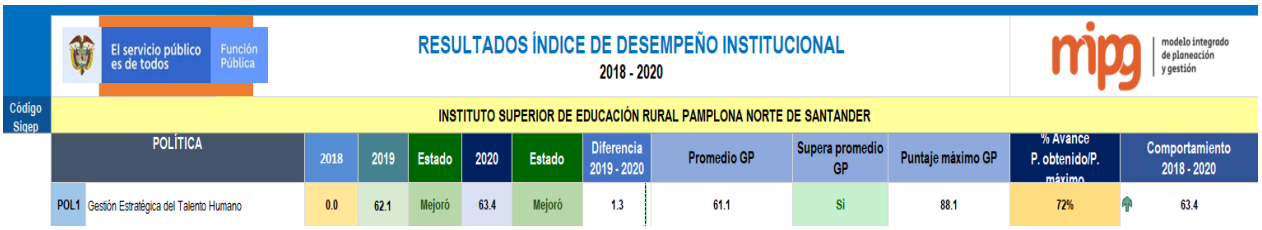
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD **La felicidad nos hace productivos**	**60**	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	**46**
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	**65**
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	**68**
		- Ruta para generar innovación con pasión	**63**
RUTA DEL CRECIMIENTO **Liderando talento**	**66**	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	**74**
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	**57**
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	**67**
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	**67**
RUTA DEL SERVICIO **Al servicio de los ciudadanos**	**67**	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	**71**
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	**63**
RUTA DE LA CALIDAD **La cultura de hacer las cosas bien**	**69**	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	**73**
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	**65**
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS **Conociendo el talento**	**60**	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	**60**

El resultado obtenido en la ruta de creación de valor refleja los aspectos a mejorar, posibilitando la identificación de las fortalezas y desarrollo de acciones con oportunidades de mejora tanto para la ruta de la felicidad, crecimiento, servicio, calidad y de análisis de datos, orientado a lograr su implementación a través de una mayor Gestión Estratégica del Talento Humano, las cuales serán plasmadas en el formato Plan de Acción de la Matriz con el fin de ir avanzando en la vigencia 2022 con la implementación y madurez de la Política.

Resultados de la Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión- FURAG2020

En cumplimiento del Decreto 1499 de 2017, El Departamento Administrativo la Función Pública - DAFP envió el Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión- FURAG vigencia 2020 para ser diligenciado en la plataforma FURAG, a continuación, se relacionan los resultados de la medición de la Dimensión de Talento Humano.



El servicio público es de todos | Función Pública

RESULTADOS ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
2018 - 2020

mipg modelo integrado de planeación y gestión

Código Sigep: INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL PAMPLONA NORTE DE SANTANDER

POLÍTICA		2018	2019	Estado	2020	Estado	Diferencia 2019 - 2020	Promedio GP	Supera promedio GP	Puntaje máximo GP	% Avance P. obtenido/P. máximo	Comportamiento 2018 - 2020
POL1	Gestión Estratégica del Talento Humano	0.0	62.1	Mejoró	63.4	Mejoró	1.3	61.1	Si	88.1	72%	63.4

El servicio público es de todos | Función Pública

RESULTADOS ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
2018 - 2020

mipg modelo integrado de planeación y gestión

Código Sigep: INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL PAMPLONA NORTE DE SANTANDER

INDICES DESAGREGADOS POR POLÍTICAS

POLÍTICA	DESCRIPCIÓN	2018 Vs 2019			Resultados 2020			POLÍTICA	DESCRIPCIÓN	2018 Vs 2019			Resultados 2020		
		2018	2019	Estado	2020	Estado	Diferencia 2019 - 2020			2018	2019	Estado	2020	Estado	Diferencia 2019 - 2020
Gestión Estratégica del Talento Humano	I01:TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	0.0	57.2	Mejoró	72.7	Mejoró	15.5		I52: PARTICIPACIÓN CIUDADANA Condiciones institucionales idóneas para la promoción de la participación	0.0	57.4	Mejoró	60.7	Mejoró	3.3
	I02:TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	0.0	63.2	Mejoró	72.7	Mejoró	9.4		I53: PARTICIPACIÓN CIUDADANA Grado involucramiento de ciudadanos y grupos de interés	0.0	36.2	Mejoró	45.0	Mejoró	8.8
	I03:TALENTO HUMANO: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	0.0	65.6	Mejoró	55.3	Desmejoró	-10.3		I54: PARTICIPACIÓN CIUDADANA Calidad de la participación ciudadana en la gestión pública	0.0	61.6	Mejoró	68.6	Mejoró	7.1
	I04: TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	0.0	63.9	Mejoró	58.0	Desmejoró	-6.0	Participaci	I55: PARTICIPACIÓN CIUDADANA Eficacia de la participación ciudadana para mejorar la gestión institucional	0.0	51.0	Mejoró	45.8	Mejoró	-5.2

Así mismo en el informe por parte del DAFP, se dan las siguientes recomendaciones para implementar, las cuales serán tenidas en cuenta en el Plan de Acción de la Matriz de GETH.

MEDICIÓN
DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

Recomendaciones de Mejora por Política

Fecha de generación: 2021-06-03 21:13:38

Entidad: INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL PAMPLONA NORTE DE SANTANDER

Departamento: Norte De Santander

Municipio: Pamplona

#	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Recopilar información sobre el conocimiento que requieren sus dependencias para identificar las necesidades de nuevo conocimiento e innovación.
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Impulsar la participación del talento humano para la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional de la entidad, como acción para desarrollar una cultura organizacional afín a la gestión del conocimiento y la innovación.
4	Gestión Estratégica del Talento Humano	Generar acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora.
5	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar herramientas y/o instrumentos para transferir el conocimiento y mejorar su apropiación al interior de la entidad.
6	Gestión Estratégica del Talento Humano	Organizar actividades formales e informales de difusión del conocimiento al interior de la entidad.

7	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento de la entidad y su capital relacional.
8	Gestión Estratégica del Talento Humano	Fortalecer el conocimiento del talento humano de la entidad desde su propio capital intelectual.
9	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar-aprender desde varios enfoques.
10	Gestión Estratégica del Talento Humano	Fomentar la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera de la entidad.
11	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
12	Gestión Estratégica del Talento Humano	Incorporar actividades para la promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores como parte de la planeación del talento humano en la entidad.
13	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
14	Gestión Estratégica del Talento Humano	Aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos empleo de modo que se pueda llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

15	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre participación ciudadana, rendición de cuentas y control social.
16	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre el código de integridad y lucha contra la corrupción, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos.
17	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre la política de servicio al ciudadano.
18	Gestión Estratégica del Talento Humano	Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.
19	Gestión Estratégica del Talento Humano	Propiciar y promover un plan de retiro, con el fin de facilitar las condiciones para la adecuación a la nueva etapa de vida con respecto a los servidores que se retiran.
20	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.
21	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.
22	Gestión Estratégica del Talento Humano	Promover en la entidad el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1811 de 2016.

23	Gestión Estratégica del Talento Humano	Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
24	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST de que trata la Resolución 312 de 2019 y que reglamenta la Ley 1562 de 2012.
25	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en la entidad una estrategia de exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, por medio de la cual se realice la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de dichos factores, asignando para ello un responsable de la estrategia.
26	Gestión Estratégica del Talento Humano	Vincular los servidores públicos a través de procesos de selección meritocrática (para los cargos diferentes a carrera administrativa).
27	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar en el programa de inducción o reinducción al servicio público o en el plan institucional de capacitación, acciones dirigidas a capacitar a los servidores públicos de la entidad sobre el derecho a la participación ciudadana y los mecanismos existentes para facilitarla.
28	Gestión Estratégica del Talento Humano	Establecer incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano, de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 894 de 2017) y otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación (provisionales, contratistas, etc.) en la entidad.
29	Gestión Estratégica del Talento Humano	Implementar un plan de formación relacionada específicamente las temáticas de servicio al ciudadano (PQRSD, transparencia, MIPG, habilidades blandas, comunicación asertiva, lenguaje claro, accesibilidad; etc.) en la entidad.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano en el ISER, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: Planeación, Ingreso, desarrollo y retiro y conforme los lineamientos de la Política de GETH, aprobada en la vigencia anterior mediante Acuerdo 003 de 2021.

La implementación de este plan se enfoca a potencializar las variables con las puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones (FURAG, indicadores de Gestión y Plan de Acción) adelantado en la vigencia 2021, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en el ISER, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se relacionan a continuación:

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	PROCESO
RUTA DE FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Capacitaciones virtuales en materia de seguridad y salud en el trabajo. Capacitación de Inducción y Reinducción en los puestos de trabajo. Medición de clima organizacional y actividades de Intervención Actividades para la prevención de la salud de los servidores	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo Plan de capacitación
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Plan de Bienestar Social (EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL, EJE 2. SALUD MENTAL, EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL)	Plan de Bienestar
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Plan de Bienestar Social (Descanso remunerado por fecha de cumpleaños, Tiempo flexible para	Plan de Bienestar

		maternidad y paternidad. Jornadas laborales comprimidas: día sin carro, semana de receso escolar para funcionario con hijos menores, descanso por tiempo compensado Semana Santa, Navidad y Año Nuevo).	
	Ruta para generar innovación con pasión	Actividades participativas con los servidores para la aplicación de la caja de herramientas y consolidación del Código de Integridad Capacitación a los servidores en temas de Innovación incluida en el PIC	Plan de Bienestar Plan de Capacitación

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	PROCESO
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Capacitaciones con componentes de liderazgo para los servidores y Desarrollo de actividades dentro del marco de plan de Intervención de clima organizacional en liderazgo y trabajo en equipo Actividades de reconocimiento laboral y Agradecimiento como: ✓ Cumpleaños, ✓ día del servidor público ✓ Dia del padre, ✓ Dia de la madre ✓ Retiro por pensión ✓ Cumplimiento de Metas	Plan de Bienestar Plan de Capacitación
	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	Implementar estrategias de inducción y reinducción a todos los colaboradores del ISER con actualización en la información. Inducción en el puesto de trabajo	
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en	Diseñar, aprobar y promover el Código de Integridad y realizar las	Plan de Capacitación

	valores	actividades de concientización. Capacitar a los colaboradores del ISER en temáticas como Buen Gobierno e Integración Cultural e Incluirlas en el PIC	
	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Capacitar a los colaboradores en el Puesto de Trabajo Realizar Inducción y reinducción a todos los colaboradores Fomentar la participación de los colaboradores en los PCI y Planes de Bienestar Preparación de los pensionados para el retiro	

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	PROCESO
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Se fomentará la temática del servicio al ciudadano en los programas de capacitación establecidos en el PIC Se desarrollarán actividades culturales que permitan incentivar el servicio con los Ciudadanos. Se fomentará el servicio al cliente interno de los colaboradores de la entidad.	Plan de Capacitación Plan de Bienestar Social
	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Acciones para el fortalecimiento de trabajo en equipo, liderazgo, comunicación organizacional, relaciones laborales, y actividades vivenciales de temas institucionales. Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional y que se realizan en el PIC	Plan de Intervención Clima Organizacional Plan de Capacitación

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	PROCESO
RUTA DE LA CALIDAD La	-Ruta para generar rutinas	Se desarrollarán las evaluaciones	Gestión Talento

cultura de hacer las cosas bien	de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	al desempeño de los Servidores de planta y se llevarán los registros Se desarrollará los seguimientos de Compromisos Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	Humano.
	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación del código de integridad Dar a conocer a los Servidores la normatividad vigente del proceso de talento Humano Se publicarán los actos administrativos de las modificaciones que se presenten en planta. Se desarrollarán las inducciones y reinducciones Se publicará el manual de funciones ajustado a las directrices vigentes.	Gestión de Talento Humano

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES A REALIZAR	PROCESO
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.	Se registrará y actualizará el 100% de las hojas de vida de servidores y contratistas de la entidad en el SIGEP. Se fortalecerá el mecanismo para la validación de la información de la planta de personal y caracterización del talento Humano. Se contará con un mecanismo para consultar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Gestión de Talento Humano

		Se llevará registros de nomina Se divulgará y entregará a cada servidor sus funciones	

De igual forma hacen parte del Plan Estratégico de Talento Humano las siguientes estrategias:

Estrategia de Gestión del Talento Humano

a) Vinculación

A través de esta estrategia, se busca vincular el mejor talento humano conforme con la normativa interna de la entidad, y las instrucciones y lineamientos otorgados desde el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

El procedimiento de vinculación del Proceso de Gestión de Talento Humano se encuentra actualizado y alineado a la normatividad institucional como lineamientos externos pertinentes para una mayor trasparecía en los procesos.

Provisión definitiva de los empleos de carrera:

La provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia temporal y definitiva debe realizarse a partir del sistema del mérito de acuerdo con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política y el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2º de la Ley 1960 de 2019.

En aras de realizar la provisión de los empleos de carrera, el ISER deberá tener en cuenta el orden de provisión establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 1º del Decreto 498 de 2020.

Actualmente la Institución se encuentra a la espera de los lineamientos por parte de la CNSC para llevar a cabo inicialmente un concurso de ascenso y posteriormente el de méritos a las vacantes reportadas a la CNSC.

Las vacantes se encuentran reportadas en la Plataforma SIMO y de igual forma el Manual de funciones ya fue actualizado y comunicado al DAFP.

Lo cual se encuentra plasmado en el **Plan de Vacantes** aprobado mediante Resolución 037 del 17 de enero de 2022 y hace parte del presente Plan de GETH.

b) Actualización de la Planta de Personal en virtud de lo señalado en el Decreto 1800 de 2019:

En la vigencia 2021, se pudo avanzar con la creación y aprobación mediante Acuerdo 023 del 30 de agosto de 2021 "Por el cual se crean los cargos Profesional Especializado Código 222 grado 09 y Profesional Universitario Código 219 grado 08 y se Actualiza la Planta Administrativa del ISER".

Esta creación de cargos nos genero un avance en la aplicación del Decreto 1800 de 2019, a su vez en el Plan de Desarrollo 2021-2030, se estableció como una de las metas para para el Eje 5 Gestión estratégica, administrativa y financiera, Línea Estratégica 18 Gestión Estratégica del Talento Humano, el proyecto denominado P39. Rediseño de la estructura organizacional de la institución, con el cual se busca realizar el estudio a la Planta de Personal y poder suplir las necesidades que se presentan actualmente.

c)Retiro

El ISER en el proceso "Gestión del Talento Humano", dispone del procedimiento "Retiro", el cual tiene como objetivo: "Establecer las directrices para llevar a cabo el retiro de un servidor público y/o docente, de conformidad con la normatividad vigente que le sea aplicable".

Para el año 2021, se proyectó una relación de los motivos del retiro del personal, los cuales en su gran mayoría fueron por vencimiento del periodo para el cual se les había vinculado.

Para la presente vigencia se creará un instrumento denominado "Encuesta de retiro" para determinar las razones de retiro de los funcionarios que presentan su renuncia, con el fin de generar estrategias de retención del talento humano y generar un informe semestral, donde se ponen de manifiesto las principales causas de retiro.

d) Desvinculación asistida

La desvinculación y el retiro son de gran importancia dentro de los lineamientos de la política de gestión estratégica del talento humano, pues constituyen la última fase en el ciclo de vida del servidor público y, por lo tanto, merecen la total atención y planeación por parte de la entidad.

Actualmente se desarrollan las siguientes actividades dentro del programa de Bienestar Social y se tiene dentro de la planeación la creación del programa que enmarque los componentes y responsables:

1. Entrevistas de retiro para identificar las razones de este.

2. Reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado: Incentivos no pecuniarios.

3. Apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión.

5. Desvinculación por pensión.

6. Programa prepensionados.

7. Acompañamiento del proceso de desvinculación o retiro.

8.Alianza con Colpensiones en el marco del Programa Servimos. https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/colpensiones

9. Transferencia del Conocimiento para funcionarios que se desvinculan o retiran.

e. Estrategia de Programa de Capacitación institucional

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los funcionarios del ISER, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo. Las estrategias por implementar son las siguientes:

Inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo: Se integrará a los funcionaros que ingresen a la entidad en la vigencia 2022 a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizándolo con el servicio público, instruyéndolo acerca de la estructura organizacional, historia, misión, visión y objetivos institucionales, funciones, además las que contiene el Procedimiento P-GTH-02 Programa de Inducción y Reinducción y los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación, el cual se encuentra publicado en la página Web de la Entidad.

Reinducción: De conformidad con lo estipulado en el capítulo II del Decreto 1567 de 1968, las entidades deben adelantar cada dos años un programa de reinducción dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios

frente a la entidad. El Procedimiento P-GTH-02 Programa de Inducción y Reinducción contiene los lineamientos y temas que se deben ejecutar en la vigencia, el cual se encuentra publicado en la página Web de la Entidad.

Plan de Capacitación y Formación vigencia 2022: Aprobado mediante Resolución 089 de enero 28 de 2022, el cual tiene por objetivo Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias de los servidores del ISER, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados. El programa hace parte del presente plan y se encuentra publicado en el Pagina web institucional.

f. Estrategia de Programa de Bienestar Social, Laboral - Estímulos e Incentivos

El plan de Bienestar Social Laboral se sustenta en cuatro ejes principales y un eje transversal, los cuales aportan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, así mismo se sustentan en el diagnóstico de necesidades e intereses de los funcionarios de la institución.

Las actividades programadas para el cumplimiento del Plan de Bienestar Social, Laboral - Estímulos e Incentivos se encuentra aprobado mediante Resolución 066 del 24 de enero de 2022 “Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2022 para los funcionarios del Instituto Superior de Educación Rural ISER de Pamplona”, la cual se encuentra publicada en la página web institucional y se sustenta en los siguientes ejes:

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Es importante mencionar que el aspecto psicosocial hace referencia a la conducta humana y su inserción en la sociedad donde estudia la psicología individual y la sociología, por ello, cuando hablamos de un equilibrio psicosocial nos referimos a una persona equilibrada desde el punto de vista psicológico supone mantener una cierta estabilidad física, psicológica y social ante

estímulos presentados por el entorno. El presente eje busca fortalecer la adaptación laboral que se ha visto modificada en los últimos años por los riesgos biológicos presentados, situación que afecta directamente el desarrollo y comportamiento de cada uno de los empleados, modificando su conducta y pensamiento. Dentro del presente eje encontraremos temas como los factores psicosociales (intralaborales y extralaborales), así mismo, el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y lo referente a calidad de vida.

EJE 2: SALUD MENTAL En este eje se contempla la salud mental como el estado de bienestar con el que los empleados desarrollan las diferentes funciones. En la medida en que las instituciones se preocupen por la salud mental de sus funcionarios, se verán disminuidas de manera significativa afecciones tales como el estrés, la ansiedad, la depresión, aspectos que influyen de manera negativa en la productividad del funcionario y en su calidad de vida impactando la satisfacción laboral. Este eje de igual manera incluye actividades relacionadas con el fortalecimiento de hábitos de vida saludable que se vean reflejados en una óptima calidad de vida de los funcionarios.

EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL Cuando hablamos de una coexistencia entre personas pacífica y en armonía en un mismo espacio, hablamos de la convivencia. En la cual debe de existir una consideración y respeto por los demás individuos, siempre siendo solidarios. En pocas palabras la convivencia social es la coexistencia entre varios individuos, más allá de lo familiar y amigos cercanos. Es decir, la convivencia con cualquier persona que forma parte de nuestra sociedad y el medio donde nos desarrollamos. Para poder logar buenos resultados en la convivencia social es necesario hacer notar ciertas normas que ayuden a lograrlo. Es así como se podrá garantizar la armonía en la convivencia entre individuos con el compromiso de seguir dichas normas. 1. Campañas de prevención y promoción de la salud física oral y mental Objetivo: Generar espacios de sensibilización acerca de la prevención de enfermedades que afecten nuestra vida 2. Actividades recreativas y deportivas con funcionarios y sus familias Objetivo: Integrar a la familia iserista mediante actividades lúdicas y de esta manera fortalecer lazos de amistad y fraternidad 3. Taller efectos postpandemia desde la salud física, la salud mental y efectos psicosociales Objetivo: Conocer los diferentes efectos que nos ha

generado la pandemia y sensibilizar acerca de la prevención y tratamiento 22 Las normas de convivencia implican poder seguir ciertos valores que son indispensables para lograr coexistir de manera pacífica. Siempre respetando la manera de pensar diferente, la religión, cultura, genero, orientación sexual o razas distintas a la nuestra.

EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES: En este eje se resalta el valor y la importancia de trabajar de la mano y establecer alianzas interinstitucionales que aporten al cumplimiento de los diferentes objetivos y metas propuestas en el plan de bienestar social laboral, estímulos e incentivos.

EJE 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL El contexto actual nos ha traído una realidad que supone un desafío para las organizaciones incluyendo en sus procesos las nuevas tecnologías de la comunicación y la información lo cual trasciende las barreras físicas y optimiza la interacción y la comunicación. Estos retos se deben articular con las acciones tendientes a optimizar el bienestar y calidad de vida de los funcionarios facilitando los diferentes procesos y procedimientos. Las diferentes herramientas que hoy nos ofrece la tecnología permite optimizar bases de datos y contar con información propia de los funcionarios como insumo para el diseño y ejecución de los diferentes planes y proyectos. La transformación digital en los últimos dos años ha cobrado mayor relevancia teniendo en cuenta que los medios de comunicación y diferentes formas de interacción han sido apoyadas y soportadas por las herramientas y plataformas tecnológicas. En ese orden de ideas, desde bienestar se deben plantear acciones orientadas a fortalecer y optimizar la transformación digital como un instrumento de mejoramiento de las condiciones y la calidad de vida de los funcionarios.

PROGRAMA DE INCENTIVOS

Según el DAFP en 2007, “los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos” Los programas de incentivos son una estrategia que tiene como fin

reconocer un buen desempeño de los funcionarios de forma individual y grupal. Para el Instituto Superior de Educación Rural ISER, es importante establecer un programa de estímulos e incentivos desde tres de las cuatro misionales, reconociendo y motivando a los funcionarios en el fortalecimiento del sentido de pertenencia y compromiso institucional. Los incentivos también logran generar satisfacción orientada a la felicidad laboral con lo cual se cuenta con funcionarios, felices, motivados y productivos.

PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL: El clima organizacional, se constituye de varios factores o variables que interaccionan entre sí de acuerdo a la circunstancia y la apreciación que tiene cada servidor frente a ellos; estos factores tienen la capacidad de afectar positivamente o negativamente en la salud, la productividad y la calidad en una institución. De igual manera, se puede decir que el clima organizacional, es el aspecto humano dentro de la estructura administrativa de la institución y es objeto de análisis, mediante la identificación de las dimensiones comportamentales, lo que a su vez expresa los niveles de satisfacción o insatisfacción.

g) Estrategia Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Dando cumplimiento a los requisitos normativos establecidos mediante el Decreto 1072 de 2015, se establecen las condiciones técnicas que permitan llevar a cabo la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por tal motivo se documentan las actividades del plan de trabajo a ser ejecutadas durante el transcurso de la vigencia, es por ello que se diseña y ejecuta un Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado mediante Resolución 094 de enero 28 de 2022, la cual se encuentra publicada en la página web institucional.

h) Estrategia de evaluación del desempeño

En lo relacionado a la evaluación del desempeño laboral, la entidad utiliza el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño de la Comisión Nacional del Servicio Civil adoptado mediante Acuerdo 176 del 10 de octubre de 2018.

En esta vigencia se pretende Adelantar acciones de sensibilización, entrenamiento, socialización y empoderamiento dirigidas a los actores y participantes del proceso de evaluación del desempeño laboral (Evaluadores, evaluados, miembros comisiones evaluadoras) que contribuyan en la aplicación correcta del proceso de conformidad con el ámbito jurídico sobre la materia (leyes y decretos), el reglamento expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y las guías, procedimientos.

i) Estrategia de Administración de Nómina

Dar cumplimiento estricto a las actividades establecidas en el Procedimiento de nómina y lineamientos que emita la Alta Dirección, para garantizar el pago oportuno de la nómina, seguridad social y cesantías de los funcionarios y docentes, así como la liquidación de las prestaciones sociales.

j) Estrategia Administración de Pensiones

Esta es una estrategia que se busca implementar a partir de la presente vigencia con el fin de brindar un mayor acompañamiento a los servidores y garantizar la oportuna gestión en los tramites de pensión de los funcionarios que la soliciten, asesorándolos sobre el retiro con las administradoras de pensiones, actualización de historia laboral y la articulación con el proceso de "retiro de la entidad" para su inclusión en nómina de pensionados en su respectivo fondo de pensión.

Optimizar el proceso mensual de identificación y actualización de la lista de pre pensionados de la entidad, con el objetivo de vincularlos al programa de pre pensionados.

k) Estrategia Programa Servimos

El programa Servimos es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una

atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. Para conocer las alianzas estratégicas diríjase al siguiente enlace:

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos

l) Estrategia para la Administración del Fondo Nacional de Vivienda

Para la presente vigencia se busca incentivar y dar a conocer los beneficios que ofrece el Fondo Nacional del Ahorro para los créditos de vivienda y diferentes servicios a los cuales se puedan acceder.

EVALUACIÓN DE PLAN DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Matriz de GETH

Matriz de seguimiento que permitirá el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

FURAG (**Formato único de reporte de avance de la gestión)**

Este instrumento está diseñado por el DAFP para la verificación, medición y evaluación de evolución de la implementación de las políticas institucionales a que hace referencia el MIPG en la que se incluye la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la Gestión del Talento Humano.

Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

INDICADORES Y PLAN DE ACCION INSTITUCIONAL

Se evaluará el avance a través de la medición de indicadores de gestión y a través de avance en el Plan de acción anual.