Instituto Superior de Educación Rural ISER

Vigilado MinEducación

PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2020

INTRODUCCIÓN

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.

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y productividad institucional.

El plan de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo integrado de planeación Y Gestion- MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada por el líder, el talento humano y la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

Objetivo General

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los colaboradores del Instituto Superior de Educación Rural - ISER, en el marco de las rutas que integran el talento Humano en MIPG.

Objetivos Específicos

Desarrollar y ejecutar el plan de Capacitación Institucional

Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan de Bienestar.

Fortalecer habilidades y competencias de los colaboradores del ISER a través de los programas de capacitación y bienestar.

Fomentar los valores de la entidad

Establecer canales de comunicación con los servidores.

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.

GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO 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.

Es por ello que el ISER cuenta con la información relacionada con la antigüedad, nivel educativo, experiencia laboral y tipo de vinculación de sus colaboradores.

Igualmente, la caracterización de los empleos se encuentra de la siguiente manera:

NIVEL JERARQUICO	PLANTA ADMINISTRATIVA
Directivo	5
Profesional	15
Técnico	6
Asistencial	13
Trabajador Oficial	1
TOTAL	**40**

GRADO EN EL ESCALAFÓN	PLANTA DOCENTE
Titular	8
Asociado	9
Asistente	0
Auxiliar	0
TOTAL	**17**

El Grupo de Talento Humano, actualiza permanentemente la información de personal y publica el Manual de Funciones para el control de sus servidores.

Estructura del Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de talento Humano identifica y planea la ejecución de diferentes actividades para cubrir las necesidades de los servidores del ISER y fortalecer las rutas de creación de valor para la estructuración de un proceso eficaz y efectivo de Talento Humano.

Es así, que se construye y se materializan diferentes actividades establecidas en los siguientes documentos:

✓ Plan Institucional de Capacitación

✓ Plan de Bienestar e Incentivos

✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos

✓ Plan Anual de Vacantes

Seguimiento

El Seguimiento del plan estratégico, se realizará a través de los indicadores definidos para cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento.

Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano

Este plan se desarrolla teniendo en cuenta el ingreso, desarrollo y retiro del servidor del ISER.

Dado lo anterior, se establecieron unas actividades y/o acciones en cada uno de los planes que hacen parte integral de este documento y que muestran relación con la dimensión de talento Humano señaladas en MIPG.

Es por ello que se fortalecerá la creación del valor público, a través de las estrategias que se implementen a lo largo de la vigencia, para el cumplimiento de las metas.

A continuación, se podrá observar las actividades o acciones a realizar, clasificadas por las rutas de creación de valor:

✓ Ruta de la felicidad

✓ Ruta del Crecimiento

✓ Ruta del Servicio

✓ Ruta de la calidad

✓ Ruta del Análisis de Datos

Mientras se termina la implementación de MIPG en un 100% en la entidad, estas rutas están enmarcadas en las actividades que conforman cada uno de los Planes Institucionales.

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 en materia de seguridad y salud en el trabajo. Actividades programadas en el plan de emergencias Simulacros de evacuación Inspecciones de seguridad 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	Caminata Ecológica Torneos de bolos Tenis de mesa, rana Juegos Deportivos de Integración Apoyo a deportistas Escuelas deportivas Acondicionamiento físico. Vacaciones recreativas Jornadas de integración Servidores Día de la familia Jornada Halloween Navidad, Novenas Plan de intervención clima organizacional Semana cultural y concurso de talentos	Plan de Bienestar
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Descanso remunerado por fecha de cumpleaños Tiempo flexible para 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.	Plan de Bienestar
	Ruta para generar innovación con pasión	Se impulsarán ejercicios participativos para la identificación	Plan de Bienestar Plan de

		de los valores y principios institucionales Capacitación a los servidores en temas de Innovación incluida en el PIC	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. Fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo	
	- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Crear y promover el Código de Integridad y realizar actividades Capacitar a los colaboradores del ISER en temáticas como Buen Gobierno e Integración Cultural e Incluirlas en el PIC	Plan de Capacitación
	- 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 “cursos de	

		aprendizaje internos” 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
	- 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 cultura de hacer las cosas bien	-Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	Se desarrollarán las evaluaciones 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	Planeación estratégica de Talento Humano Gestión del desempeño.

	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 desarrollará capacitaciones en temáticas de Gestión de la calidad, resolución de conflictos y Cultura organizacional Se desarrollarán las inducciones y reinducciones Se publicará el manual de funciones ajustado a las directrices vigentes.	Planeación estratégica 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 Se llevará registros de nomina Se divulgará y entregará a cada servidor sus funciones	Planeación estratégica de Talento Humano

Estrategias de Talento Humano

El Grupo de Talento Humano alineara sus planes de acuerdo a las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de Función Pública.

Para ello, se definieron las siguientes estrategias:

1. Fortalecer las Competencias y habilidades de los servidores de la entidad, mediante las actividades propuestas en el PIC.
2. Fortalecer el desempeño eficaz, compromiso, trabajo en equipo y liderazgo, al igual que el mejoramiento del clima laboral en los servidores mediante el Plan de Bienestar Social y Estímulos.
3. Definir metodología y plan de trabajo para la Gestión del Conocimiento como parte de la implementación de MIPG.
4. Implementar y divulgar el Código de Integridad fomentando los valores institucionales.
5. Fortalecer herramientas que permitan la visualización de la información de la planta de personal y caracterización del Talento Humano para generar reportes en tiempo real.

A continuación, se detalla cada una de las actividades a desarrollar en los diferentes planes que hacen parte de la planeación estratégica de Talento Humano, es así que usted podrá encontrar:

Plan de Bienestar y estímulos

Plan Institucional de Capacitación

Plan anula de vacantes

Plan de previsión de Recursos Humanos

Evaluación de desempeño

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son los servidores del ISER y su familia. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los servidores del ISER, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

El Plan de Bienestar Social del ISER para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

Programas Institucionales

A través de esta área se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD:

Su objetivo es la realización actividades que permitan a los Servidores espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental de los Servidores. Se realizarán actividades de relajación, semana del autocuidado y feria de servicios complementarios en salud.

PROMOCIÓN DE VIVIENDA

El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los Servidores de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizarán ferias informativas acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los Servidores y su familia. Se realizarán: Caminata Ecológica, Torneos de bolos, tenis de mesa y rana, Juegos Deportivos de Integración, Apoyo a deportistas, Escuelas deportivas y Acondicionamiento físico.

ACTIVIDADES RECREATIVAS

La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación. Dentro de las actividades a realizar están: celebración de día de la mujer y el hombre, integración de amor y amistad y Jornadas de integración Servidores y familia (día de familia), Jornada Halloween, Concurso Navidad, Novenas y Cierre de Gestión.

ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES:

Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los Servidores y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración. Se realizarán Semana cultural y concurso de talentos.

FORMACIÓN EN ARTES Y ARTESANÍAS:

Su finalidad es promover la creatividad en los Servidores mediante la realización de actividades lúdicas y artísticas. Se realizará la inscripción de Servidores interesados en participar en Talleres en formación artística.

ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, liderazgo en el equipo directivo, profesional, técnico, asistencial y docentes y coordinadores de la Entidad igualmente las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

PROGRAMA PRE PENSIONADOS:

Este programa tiene como fin preparar a los Servidores públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso. Actividades a desarrollar: •Seminario taller.

FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO

Tiene como propósito contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los Servidores de la Entidad, desarrollando actividades enfocadas a fortalecer el trabajo en equipo.

Actividades a desarrollar:

Talleres en trabajo en equipo, inteligencia emocional y resolución de conflictos.

RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS

RECONOCIMIENTOS: El propósito es brindar un reconocimiento especial a: Servidores que cumplan más de 10 años al servicio de la Institución, a los Servidores cuyo motivo de retiro obedece a desvinculación por pensión y a la población en general por fechas especiales.

Actividades a desarrollar:

Envío de tarjeta virtual en fechas especiales

Ceremonia de reconocimiento con ocasión de años de servicio y mejores Servidores y equipos de trabajo.

INCENTIVOS: Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los Servidores públicos en el

desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los Servidores seleccionados como los mejores Servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la Entidad en cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.

SALARIO EMOCIONAL

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los Servidores en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran:

✓ Tiempo Flexible por Maternidad: Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.

✓ Cumpleaños: Conceder día de descanso remunerado y envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños.

✓ Jornadas Laborales Comprimidas: tener jornadas comprimidas en fechas como día sin carro y moto, semana de receso escolar, partidos de la selección Colombia, día de las velitas, entre otras.

ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los Servidores, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

OBLIGACION DE LOS Servidores

Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el Proceso de Bienestar Institucional.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

ITEM	AREA DE BIENESTAR SOCIAL O INCENTIVO	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	OBJETIVO	POBLACION OBJETO DE LA ACTIVIDAD	NOMBRE DEL CORDINADOR DE LA ACTIVIDAD	RECURSO			MES PROYECTADO A EJECUTAR												Tiempo o duración
						Económico	Humanos	Tecnologicos	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL																					
1	Clima organizacional	Medición del clima laboral	Conocer la percepción de los funcionarios referente al clima laboral que se presenta en la institución	Administrativos Docentes de Planta y Catedra Contratistas	Profesional Universitario de Bienestar Institucional, profesional de apoyo bienestar institucional	x	x	x													4 semanas
2		optimizando el clima laboral	Abordar temas que componen el clima laboral desde las diferentes estrategias, con el fín de optimizar el mismo (valores institucionales, proactividad,	Administrativos Docentes de Planta y Catedra Contratistas	Profesional Universitario de Bienestar Institucional, profesional de apoyo bienestar institucional	x	x	x													2 horas cada actividad

			empatía, habilidades sociales, automotivación, buen humor en el trabajo, resiliencia)																		
3	Incentivos	Celebración de fechas especiales	Incentivar a los funcionarios a través de la celebración de fechas especiales con diferentes actividades	Personal Administrativo y Docente de Planta	Profesional Universitario de Bienestar Institucional, profesional de apoyo bienestar institucional		x	x													2 horas cada actividad
4		Escogencia del mejor compañero de trabajo, por parte de todos los funcionarios	Realizar un reconocimiento al manejo de las relaciones interpersonales en el sitio de trabajo	Personal Administrativo y Docente de Planta	Profesional Universitario de Bienestar Institucional, profesional de apoyo bienestar institucional	x	x	x													2 horas
5		comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramieto y Remoción	Incentivar a traves de comisiones el desempeño laboral de los funcionarios.	Personal Administrativo y Docente de Planta	Profesional Universitario de Talento humano Rectoria	x	x														
6		Encargos	Incentivar a traves de comisiones el desempeño laboral de los funcionarios.	Personal Administrativo y Docente de Planta	Profesional Universitario de Talento humano Rectoria	x	x														
7		Encuentro de administrativos y docentes con el fin de reconocer el desempeño según área de trabajo.	incentivar el desempeño de los funcionarios durante la	Personal Administrativo y Docente de Planta	Profesional Universitario de Bienestar Institucional, profesional de	x	x	x													4 horas

			vigencia		apoyo bienestar institucional																
8		Otorgar un día de descanso remunerado que podrá ser disfrutado en la fecha específica o en los 30 días posteriores a la misma previo aviso al jefe inmediato. Además, envío de tarjeta virtual de felicitación.	Incentivar al funcionario en el día de su cumpleaños	Personal Administrativo y Docente de Planta	Profesional Universitario de Bienestar Institucional, talento Humano, Rectoría	x	x	x													1 dia cada vez
		Otorgar un día de permiso remunerado para funcionarios con hijos menores de 15 años, en la semana de receso escolar (octubre), decretada por el Ministerio de Educación Nacional **(Decreto 1373 de 2007)**	Incentivar el tiempo en familia	Personal Administrativo y Docente de Planta	Profesional Universitario de Bienestar Institucional, talento Humano, Rectoría	x	x	x													1 día
		Establecer la jornada de trabajo el último viernes de cada mes, de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. con una hora de almuerzo de 12:00 p.m. a 1:00p.m. Esto será posible, siempre y cuando no existan compromisos laborales inaplazables	Incentivar el tiempo en familia	Personal Administrativo y Docente de Planta	Profesional Universitario de Bienestar Institucional, talento Humano, Rectoría	x	x	x													1 dia cada mes

		Reconocimiento profesiones y oficios a través de felicitación con tarjeta virtual o fisica según el dia de celebración	Incentivar el trabajo de cada uno e los funcionarios según su profesión u oficio	Personal Administrativo y Docente de Planta, cátedra, contratistas																	
8	**Desvinculación Laboral asistida**	taller de sensibilización para Pre Pensionados	Hacer preparación a los funcionarios proximos a jubilarse, respecto a los cambios propios de esta etapa de la vida	Personal Administrativo y Docente de Planta	Profesional Universitario de Bienestar Institucional	x	x	**x**													2 horas cada taller
AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES																					
9	**Promoción y prevención en salud**	Campaña de prevención de riesgo cardiovascular	Determinar el riesgo cardiovascular de los funcionarios para determinar un plan de intervención según las necesidades detectadas	Administrativos Docentes de Planta y Catedra Contratistas	médico contratista		x	x													cada Jornada de 4 horas
10		Campaña de salud oral	Procurar la prevención de enfermedades dentales a través de jornadas de higiene oral	Administrativos Docentes de Planta y Catedra Contratistas	odontologo contratista		x	x													Cada jornada de 3 horas
11		Campaña de salud mental	Fortalecer la salud mental y afectiva de los funcionarios a	Administrativos Docentes de Planta y	Profesional Universitario de Bienestar Institucional		x	x													cada intervención de 10 minutos por oficina

			través de diferentes campañas de sensibilización	Catedra Contratistas																	
12	**Recreación deportes y cultura**	Programas de Acondicionamiento Fisico en el Gimnasio	Desarrollar habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria	Administrativos Docentes de Planta, docentes cátedra y contratistas	Profesional Universitario de Bienestar Institucional Personal Encargado del Gimnasio		x														1 dia al mes 2 horas
13		jornadas de aerobicos 2 veces por semana		Administrativos Docentes de Planta y Catedra Contratistas	Profesional Universitario de Bienestar Institucional Docente de Deportes	x	x	x													1 hora cada vez
14		torneo interno de juegos tradicionales y/o de mesa	Buscar con la recreación una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.	Administrativos Docentes de Planta y Catedra Contratistas	Profesional Universitario de Bienestar Institucional Docente de Deportes	x	x	x													4 horas cada vez

15		Integraciones	organizar actividades de integración que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana convivencia, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.	Administrativos Docentes de Planta y Catedra Contratistas	Profesional Universitario de Bienestar Institucional, pasantes de terapia ocupacional Docente de Deportes	x	x	x													de 2 a 4 horas
16		Talleres de actividades artisticas/culturales/gastronómicas	desarrollar talleres de culinaria, artisticos o culturales, con el fin de hacer buen uso del tiempo libre y potenciar habilidades en los funcionarios	Administrativos Docentes de Planta y Catedra Contratistas	Profesional Universitario de Bienestar Institucional, Docente de artistica y de procesos agroindustriales	x	x	x													de 2 horas cada uno
17		Conformación de grupos culturales y/o equipos deportivos	Generar sentido de pertenencia en los funcionarios del ISER a través de la conformación de grupos o equipos representativos	Administrativos Docentes de Planta y Catedra Contratistas	Profesional Universitario de Bienestar Institucional, Docente de deportes	x	x	x													2 horas cada ensayo/presentación

18		Caminatas ecológicas y ciclopaseos	Promover los estilos de vida saludable en los funcionarios del ISER y estrechar vinculos que fortalezcan el sentido de pertenencia institucional	Administrativos Docentes de Planta y Catedra Contratistas	Profesional Universitario de Bienestar Institucional, Docente de artistica y deportes	x	x	x													2 horas cada evento
19		Jornadas recreativas con hijos de administrativos y docentes	integrar a la familia de los funcionarios a través de actividades recreativas y culturales	hijos de administrativos y docentes	Profesional Universitario de Bienestar Institucional, Docente de artistica y deportes	x	x	x													2 horas cada encuentro
20	**Seguridad y salud en el trabajo**	Pausas Activas	Generar espacios de descanso en la jornada con el fin de evitar el estrés laboral y mejorar los resultados por procesos	Administrativos Docentes de Planta y Catedra Contratistas	lider del proceso y personal de apoyo		**x**	**x**													30 minutos cada vez
		Programa de seguridad y salud en el trabajo																			

PLAN DE CAPACITACIÓN

La capacitación y formación de los servidores públicos tiene como principal objetivo el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales, buscando la profesionalización y el mejoramiento en la prestación de los servicios, tendientes a fortalecer la capacidad de gestión de la entidad.

El Instituto Superior de Educación Rural - ISER, formuló el presente Plan de Capacitación, teniendo en cuenta la Nueva Metodología para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y desarrollo de los servidores Públicos, desarrollada por el Departamento Administrativo de la función Pública, y las políticas de la administración del Talento Humano y del Plan estratégico de la Entidad, con el fin de fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de sus servidores, buscando estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

Conceptuales

La Profesionalización del Empleo Público Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva

Desarrollo de Competencias laborales Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo,

capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público

Pedagógicos

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

EJES TEMATICOS

Creación de valor público

El concepto de valor público se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere mayor satisfacción a la sociedad. Desde el ISER se busca a partir de las acciones de formación potencializar las competencias, habilidades y destrezas de nuestros servidores, buscando optimizar la calidad de servicio y satisfaciendo las demandas del entorno social.

Gobernanza para la paz

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas Para esto, los esfuerzos que está haciendo el Gobierno Nacional en materia de empleo público son de gran importancia, ya que quienes aplican las políticas públicas en las regiones son servidores públicos y son ellos la cara visible del Estado.

La entidad a través de su plan de capacitación busca concientizar a los servidores de la importancia de la construcción de la convivencia pacífica en las interacciones con los ciudadanos, razón por la cual se capacitará en temas de derechos humanos y trasparencia en la gestión pública.

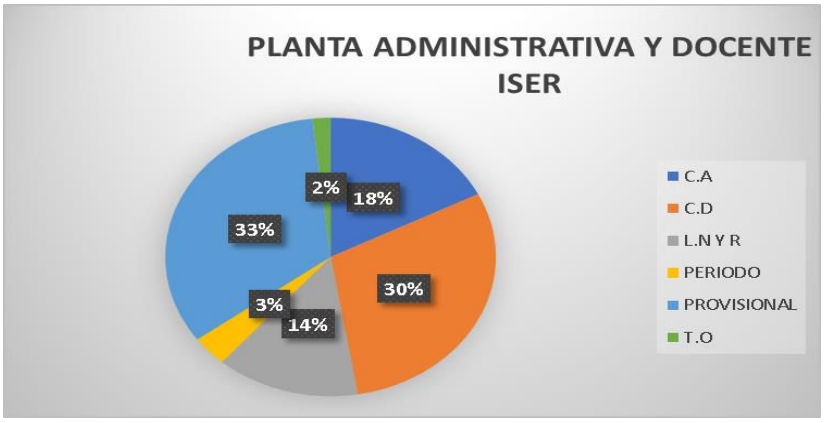
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y organizacional para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Caracterización de la Población

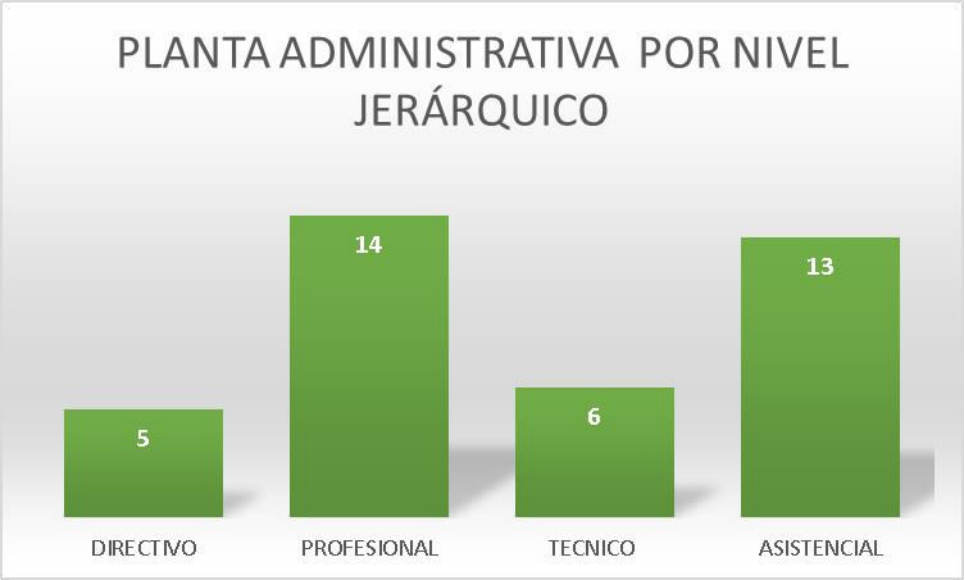
La finalidad de brindar capacitaciones en el ISER es lograr el desarrollo de competencias en los funcionarios, el fortalecimiento de la capacidad de los equipos para responder a los retos institucionales, el mejoramiento del servicio público y la contribución para el cumplimiento del Plan Estratégico de la Entidad

El ISER cuenta con una planta permanente de personal Administrativo provista de 40 funcionarios, donde el 10 son de carrera administrativa, 8 de Libre Nombramiento y Remoción y 19 en nombramiento provisional y 2 de Periodo, 1 Trabajador Oficial, así mismo cuenta con una Planta Docente de 24 docentes, donde actualmente se encuentran provista por 17 Docentes de Carrera y 7 docentes que se vinculan en ocasionalidad.



Tenemos de esta manera que el universo total a impactar a través del presente plan de capacitación es de 64 personas, a través de los programas de Inducción Reinducción, Entrenamiento en puesto de trabajo y Estrategias para desarrollar Gestión del Conocimiento.

TIPO DE PLANTA	TIPO DE VINCULACIÒN	N° FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
Planta Administrativa	Carrera Administrativa	10	18%
	Libre Nombramiento y Remoción	8	14%
	Provisionalidad	19	33%
	Periodo	2	3%
	Trabajador Oficial	1	2%
Planta Docente	Carrera Docente	17	30%
	Docentes Ocasionales	7	11%



Estructura del Plan Institucional de Capacitación:

Inducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas:

Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)

Estructura Orgánica

Productos y Servicios

Gestión Documental

Sistema de Gestión de Calidad

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Programas de Bienestar Social y Capacitación

Régimen Salarial y Prestacional

Reinducción

El programa de Reinducción está 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 su sentido de pertenencia e identidad.

EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN

Para la ejecución de los proyectos y formaciones solicitadas, el Grupo de Talento Humano trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por el área, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en las solicitudes y proyectos, así como se definirá periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento.

Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de a través de las siguientes metodologías:

Capacitación Interna

Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo a las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación de la entidad

Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

Desarrollo de herramientas virtuales para realizar la inducción, reinducción y las capacitaciones frecuentes permitiendo la cobertura a todos los colaboradores de la entidad.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase se validará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los Servidores; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente.

Los indicadores propuestos son:

Cumplimiento = $\frac{\text{Capacitaciones ejecutadas} * 100}{\text{Capacitaciones programadas}}$

$$\textbf{Cobertura} = \frac{\text{Total Servidores Asistentes} * 100}{\text{Total Servidores}}$$

Evaluación del Impacto de la Capacitación

Nos permite medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los Servidores frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área.

Instituto Superior de Educación Rural ISER
Vigilado MinEducación

CRONOGRAMA CAPACITACIONES 2018

ISER	TALENTO HUMANO	F-TH-22 Código
		01 Versión
	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2020	29/04/2019 Fecha
		1 de 3 Página

ITEM	CAPACITACIÓN	OBJETIVO	POBLACIÓN OBJETO DE LA ACTIVIDAD	NOMBRE Y AREA RESPONSABLE	METODOLOGÍA	RECURSO			Fecha programada										FEHA EJECUTADA	Tiempo o duración
						Económico	Humanos	Tecnológicos	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N		
1	PLANES DE DESARROLLO TERRITORIAL	Conocer las herramientas para la formulacion de Planes de Desarrollo	Funcionarios de Carrera Administrativa	Talento Humano	Teórico Práctica		x	x											15 de febrero	2 horas

1	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	Dar a conocer a los funcionarios de Carrera Administrativa los nuevos lineamientos de la CNSC en Evaluación de Desempeño Laboral	Funcionarios de Carrera Administrativa	Talento Humano	Teórico Práctica		x	x											15 de febrero	2 horas
3	MIPG	Mostrar a los Lideres de los procesos la finalidad y beneficios de la implementación del MIPG	Líderes de Procesos	Control Interno	Teórico Práctica	x	x	x											25 de abril	2 horas
4	Control Interno		Jose Javier Bustos Cender Jaimes Cecilia Atencia	Líderes de la Alta Diercción - ICONTEC	Teórico Práctica	x	x	x											24 de mayo a finalizar en el mes de agosto	
5	DIPLOMADO EN HSEQ SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION	Fortalecer los procesos institucionales	Auxiliares Adminstrativos y Lideres de Procesos	Alta Direccion	Teórico Práctica	x	x	x											10 de mayo al 28 de julio	144 horas
6	CURSO DE AUDTOR INTERNO HSEQ SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	Fortalecer la Institución y el SIG formando nuevos Auditores internos	Janeth Leon, Andrea Calderon, Clara Peña, Hector Quintero, Yuli Carrillo	Lideres de la Alta Dirección - Cámara de Comercio	Teórico Práctica	x	x	x											11 de mayo al 28 de julio	

7	Actualización auditorores internos NTCISO:9001:2015 y ISO19011:2011		Proceso de Recursos Financieros, Infraestructura y Contratacion	Alta Direccion	x	x	x	x											#####	4 horas
8	MIPG- capacitación externa	Brindar a los servidores públicos del ISER conocimientos en la implementacion de MIPG		Alta Direccion	Teórica	x	x	x											20 y 27 de mayo	16 horas
8	Competencias Blandas			Alta Direccion	Taller	x	x	x											13 de mayo	8 horas
9	Riegos y Tratamiento de Riegos			Alta Direccion	Teórica	x	x	x											30 de mayo	8 horas
10	HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS	Capacitar a la comunidad iserista en el manejo de herramientas ofimáticas.	Personal Administrativo y Docente	Mtic	Teórico Práctica	x	x	x											30 de mayo	8 horas

PLAN ANUAL DE VACANTES

El Proceso de Talento Humano tiene, entre otros propósitos, que las diferentes dependencias del ISER, cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

Ver Resolución 005 del 13 de enero de 2020, Por la cual se aprueba el Plan Anual de Vacantes del Instituto Superior de Educación Rural - ISER"

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de las obligaciones constitucionales y legales, en particular la establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual determina: “1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos.

Ver Resolución 018 del 21 de enero de 2020 "Por la cual se aprueba el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Instituto Superior de Educación Rural - ISER"

EVALUACIÓN DE 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.