



ISER

Instituto Superior de
Educación Rural

vigilado Mineducación



PLAN DE FORMALIZACIÓN LABORAL
Instituto Superior de Educación Rural ISER
2026

www.iser.edu.co

INTRODUCCIÓN

El presente estudio técnico del Plan de Formalización Laboral tiene como propósito sustentar, desde los enfoques técnico, financiero e institucional, la propuesta de fortalecimiento de la planta de personal del Instituto Superior de Educación Rural (ISER).

En el marco de su elaboración, se desarrolló un diagnóstico integral que permitió identificar las brechas existentes entre la estructura actual de personal y las necesidades reales de funcionamiento institucional, tanto en la planta administrativa como docente. Asimismo, se efectuó el análisis de viabilidad presupuestal y la proyección detallada de costos asociados al proceso de formalización laboral para el periodo 2026–2028.

Con base en estos resultados, la propuesta fue ajustada a la disponibilidad presupuestal institucional, priorizando la creación de cargos en función de las actividades permanentes y esenciales, especialmente aquellas vinculadas a las funciones misionales de formación, extensión, bienestar e investigación. No obstante, el análisis evidencia que persisten necesidades adicionales de fortalecimiento tanto en el componente administrativo como docente, las cuales no pudieron ser cubiertas en su totalidad debido a las restricciones financieras actuales.

En este sentido, el plan de formalización laboral planteado constituye un avance progresivo hacia la consolidación de una estructura organizacional más sólida, eficiente y alineada con las demandas institucionales y normativas, garantizando la sostenibilidad de los procesos misionales y el mejoramiento continuo de la gestión institucional.

MARCO LEGAL

El proceso de formalización laboral del Instituto Superior de Educación Rural – ISER se fundamenta en un marco normativo que regula el empleo público, la organización administrativa y la sostenibilidad fiscal, orientado a garantizar la vinculación formal del personal que desarrolla funciones permanentes bajo criterios de mérito, legalidad y eficiencia.

En el nivel constitucional, la Constitución Política de Colombia, en sus artículos 122, 125 y 209, establece que todo empleo público debe tener funciones definidas, que su provisión se rige por el mérito y que la función administrativa se desarrolla bajo principios de eficiencia, economía y eficacia. Estas disposiciones obligan a que las funciones permanentes sean atendidas mediante empleos públicos y no a través de contratos de prestación de servicios.

En desarrollo de lo anterior, la Ley 909 de 2004 regula el empleo público y la carrera administrativa (arts. 1, 2, 3 y 27), estableciendo que los empleos responden a necesidades permanentes y deben proveerse mediante procesos meritocráticos. A su vez, la Ley 489 de 1998 (arts. 3, 4 y 5) dispone que la estructura administrativa debe ajustarse a las funciones institucionales, lo que fundamenta los procesos de rediseño y fortalecimiento de planta.

El Decreto 1083 de 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 5) desarrolla la gestión del talento humano, incluyendo la creación, modificación y supresión de empleos y la adopción de manuales de funciones, constituyéndose en el principal referente técnico para la formalización. Complementariamente, el Decreto 785 de 2005 (caps. IV y VI) establece la nomenclatura, clasificación y requisitos de los empleos, permitiendo estructurar técnicamente los cargos requeridos.

Desde la perspectiva fiscal, el Decreto 111 de 1996 regula la programación y ejecución del gasto público, y la Ley 617 de 2000 fija límites al gasto y criterios de sostenibilidad, garantizando que la creación de empleos se realice de manera responsable.

En el ámbito sectorial, la Ley 30 de 1992 reconoce la autonomía de las instituciones de educación superior estatales dentro de su régimen especial, pero también su deber de garantizar la calidad del servicio educativo, lo cual implica contar con talento humano estable y formalmente vinculado.

En materia de política pública, la Ley 2294 de 2023 (Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026) promueve la dignificación del empleo público y la reducción de la contratación por prestación de servicios para funciones permanentes. Este enfoque se desarrolla mediante las Circulares Conjuntas 100-005 de 2022, 01 de 2023, 100-006 de 2023 y 100-011 de 2023, expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil y la Procuraduría General de la Nación, las cuales constituyen lineamientos de orientación técnica para la formalización laboral.

De manera específica, el Decreto 0391 de 2025 establece la obligación de las Instituciones de Educación Superior Estatales de formular e implementar planes de formalización laboral para personal docente y administrativo, definiendo criterios técnicos y metas progresivas, constituyéndose en la norma rectora del proceso.

Finalmente, la Corte Constitucional, en las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012, ha señalado que la contratación por prestación de servicios no puede emplearse para funciones permanentes, advirtiendo la configuración de contratos realidad y la vulneración de derechos laborales.

En consecuencia, este marco normativo no solo habilita, sino que exige la formalización laboral en el ISER, garantizando coherencia organizacional, eficiencia administrativa y protección de los derechos laborales.

CRONOGRAMA PLAN DE FORMALIZACIÓN LABORAL

En el marco de la formulación del Plan de Formalización Laboral del Instituto Superior de Educación Rural – ISER, se estructuró un plan de implementación como instrumento de planeación para orientar de manera progresiva, ordenada y técnica la ejecución de las acciones requeridas para su desarrollo. Dicho plan fue definido mediante un cronograma de trabajo, en el cual se establecieron las fases del proceso, las actividades estratégicas, las metas, los responsables institucionales y el estado de avance, permitiendo contar con una hoja de ruta para la ejecución, seguimiento y control del proceso de formalización laboral.

Este instrumento de implementación permite articular las actividades necesarias para avanzar en la formalización de los empleos requeridos, conforme a las necesidades institucionales identificadas en el diagnóstico técnico, la capacidad administrativa y las condiciones de sostenibilidad financiera definidas por la entidad.

Es importante destacar que, para el desarrollo, seguimiento y validación del proceso, la institución conformó el Comité de Formalización Laboral, instancia encargada de liderar, acompañar y hacer seguimiento a las acciones asociadas al plan. Este comité fue constituido mediante la Resolución No. 739 del 4 de septiembre de 2025 y se encuentra integrado por actores estratégicos de la administración institucional, así como por representación docente y participación de las organizaciones sindicales, garantizando con ello un ejercicio de articulación institucional, concertación y corresponsabilidad en el desarrollo del proceso.

A continuación, se relacionan los integrantes del Comité de Formalización Laboral:

Tabla 1 comité de formalización laboral

ÍTEM	COMITÉ DE FORMALIZACIÓN LABORAL
1	Rector de la Institución Tecnológica
2	Secretario General
3	Vicerrector Académico
4	Decano Facultad de Ingenierías
5	Decano Facultad de Ciencias Sociales y Administrativas
6	Representante de los docentes ante el Consejo Académico y Consejo Directivo
7	Profesional Especializado de Gestión Jurídica y Gestión de Contratación
8	Profesional Especializado de Direccionamiento Estratégico y Planeación
9	Profesional Universitario de Gestión del Talento Humano
10	Profesional Universitario de Gestión Recursos Financieros - Presupuesto

Fuente : resolución 739 del 2025

De igual manera, en el **Anexo 1. Cronograma Plan de formalización laboral**, se presenta el detalle de las actividades programadas para la ejecución del Plan de Formalización Laboral. A continuación, se resume la estructura general del proceso por fases, incluyendo su alcance, responsables y estado actual de avance:

Tabla 2 Resumen cronograma plan de formalización laboral

FASES	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	AVANCES
Diagnóstico	Conformación del comité, mesas de trabajo, planificación del desarrollo plan de formalización laboral, diagnóstico institucional planta administrativa, planta docente	Comité de plan de formalización	Terminada
Diseño	Metodología plan de formalización laboral , proyección y formalización de propuesta , viabilidad financiera , construcción documento final	Comité de formalización laboral	Terminada
Implementación	Concurso docente, concurso planta administrativa (CNSC) Vinculación laboral	CNSC, función pública e ISER	Pendiente
Seguimiento	Seguimiento a la implementación del plan de formalización laboral	Comité de formalización laboral	Pendiente

Fuente : Plan de implementación formalización laboral

1. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL PLANTA DOCENTE

(ver Anexo 2. Diagnóstico Planta Docente)

El análisis de la planta docente evidencia una alta dependencia estructural de modalidades de vinculación temporal, especialmente de docentes de hora cátedra y de tiempo completo ocasional. Durante el periodo 2024-01 a 2026-01, el ISER registró un promedio semestral de 144,6 docentes, de los cuales el 68,5 % correspondió a cátedra, el 22,2 % a ocasionales y únicamente el 8,36 % a docentes de planta, lo que refleja una baja proporción de personal con vinculación permanente.

En coherencia con este comportamiento, el diagnóstico técnico —que consideró el histórico de contratación docente, la proyección de nuevos programas académicos en el marco de la regionalización y la prospectiva institucional frente al cambio de carácter a Institución Universitaria— permitió estimar una necesidad total de sesenta y cinco (65) docentes de tiempo completo a formalizar. No obstante, tras el análisis de la disponibilidad real de recursos y la capacidad presupuestal

institucional, y en aplicación de los principios de gradualidad, sostenibilidad fiscal y responsabilidad financiera, el Comité Técnico de Formalización Laboral definió como escenario viable la formalización de cuarenta y ocho (48) cargos docentes (Propuesta 1). Esta alternativa permite avanzar progresivamente en el fortalecimiento de la planta docente sin comprometer el equilibrio presupuestal ni la estabilidad financiera del ISER.

Estos resultados se ven respaldados por los indicadores institucionales. El Índice de Estabilidad Laboral (IEL) se ubicó en un promedio de 8,36 %, valor que, de acuerdo con los criterios del CNA, corresponde a un nivel bajo de estabilidad estructural. De manera complementaria, el Índice de Dependencia Temporal (IDT) supera el 90 %, confirmando que la mayor parte de las funciones misionales se desarrolla mediante personal no permanente.

En consecuencia, aunque la institución mantiene estabilidad en el número de docentes de planta, no se evidencia un crecimiento progresivo de esta vinculación, lo cual limita la consolidación de procesos estratégicos como la investigación, la extensión, el bienestar institucional y el aseguramiento de la calidad.

En la siguiente tabla se presenta la relación de la planta docente actual del Instituto Superior de Educación Rural – ISER.

Tabla 3. Planta de personal docente em Carrera

PLANTA DE PERSONAL DOCENTE DE CARRERA			
PLANTA DOCENTE	NUMERO DE PROFESORES	CARGOS PROVISTOS	CARGOS VACANTES
	23.5	14	9.5

Fuente: Talento Humano ISER

En la siguiente tabla se relaciona la proyección de la planta total la planta actual de docentes (23.5) con los 24.5 cargos definidos en la propuesta 1 para la formalización laboral

Tabla 4 Planta total docentes con cargos de formalización laboral

DENOMINACIÓN	No DE CARGOS	FORMALIZACIÓN 2026-2028	TOTAL
Planta docente	23,5	24,5	48

Fuente : Diagnóstico Planta docente

Análisis de funciones misionales planta docente

El documento realiza un análisis detallado de la participación docente en docencia, investigación, extensión, bienestar y funciones administrativas, concluyendo que:

- La docencia es asumida mayoritariamente por docentes de cátedra (más del 70 %).
- La investigación y la extensión presentan una participación reducida de docentes de planta, lo que dificulta la consolidación de estas funciones.
- Las actividades de bienestar y gestión administrativa también dependen en gran medida de personal temporal.

A pesar de esta estructura, la relación docente–estudiante se mantiene estable, con promedios entre 26,5 y 27,7 horas por estudiante, lo que evidencia una adecuada planeación académica, aunque sostenida sobre una base laboral frágil.

Brechas frente al Decreto 391 de 2025

El análisis comparativo entre el Plan de Vinculación Docente 2021–2027 y las exigencias del Decreto 391 identifica brechas críticas:

1. Alta dependencia de docentes de cátedra.
2. Falta de mecanismos formales de participación sindical.
3. Desalineación de perfiles docentes con los requisitos de concurso de méritos.
4. Necesidad de reestructuración financiera para soportar una planta permanente ampliada.

No obstante, el ISER cuenta con fortalezas importantes, como proyecciones claras de carga académica, caracterización de perfiles docentes y estadísticas consolidadas de matrícula, que facilitan la transición hacia un modelo de mayor estabilidad.

DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL PLANTA PERSONAL ADMINISTRATIVA

(Ver Anexo 3. Diagnóstico planta personal administrativa)

Actualmente, el Instituto Superior de Educación Rural – ISER cuenta con una planta de personal administrativa conformada por 41 cargos, distribuidos según su naturaleza jurídica y nivel ocupacional, lo cual permite identificar la estructura formal vigente del talento humano administrativo. Del total de cargos, 21 (51%) corresponden a empleos de carrera administrativa provistos en provisionalidad, 1 (2%) a carrera administrativa en provisionalidad temporal, 7 (18%) a cargos de carrera con titularidad, 2 (5%) a empleos de período institucional y 10 (24%) a cargos de libre nombramiento y remoción. A su vez, la distribución por nivel



ocupacional evidencia una mayor concentración en los cargos de profesional universitario (31,7%) y auxiliar administrativo (31,7%), seguidos por los niveles técnico, directivo y profesional especializado. Esta configuración refleja que, aunque la institución cuenta con una estructura administrativa formalmente definida, persiste una alta participación de cargos ocupados bajo modalidades no definitivas, lo que limita la consolidación de una planta estable y fortalece la necesidad de revisar su suficiencia frente a los requerimientos permanentes del servicio.

Tabla 5 Planta Administrativa ISER

NATURALEZA DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	DENOMINACIÓN	PROCESOS	CANTIDAD DE CARGOS	TOTAL
Periodo	048-14	Rector	Direccionamiento estratégico	1	2 (5%)
	222-9	Profesional especializado	Control interno de gestión	1	
LNR	066-13	Secretaria general de institución tecnológica	Direccionamiento estratégico	1	10 (24%)
	057-12	Vicerrector de institución tecnológica	Formación	1	
	003-10	Decano de institución tecnológica	Formación	2	
	222-9	Profesional especializado	Direccionamiento estratégico (planeación), gestión jurídica, seguridad y salud en el trabajo	3	
	219-8	Profesional universitario	Gestión documental, gestión de recursos financieros (presupuesto)	2	
	367-07	Técnico administrativo	Gestión de recursos financieros (pagaduría)	1	
Carrera administrativa – provisto en provisionalidad	219-8	Profesional Universitario	Investigación, ARCA, Extensión, recursos financieros, gestión del talento humano, bienestar institucional, GTIC, GAIC, Gestión de mercadeo, relaciones públicas, bienestar	11	21 (51%)
	367-07	Técnico Administrativo	Recursos financieros (inventarios) medios educativos (biblioteca)	3	



	314-07	Técnico Operativo	Extensión	1	
	407-06	Auxiliar Administrativo	Direccionamiento estratégico (Planeación, rectoría)	2	
	407-04	Auxiliar administrativo	Direccionamiento estratégico (planeación) relaciones públicas y comunicación (mercadeo)	2	
	407-02	Auxiliar Administrativo	Gestión documental , gestión de contratación	2	
Carrera administrativa provisto en provisionalidad temporal	407-4	Auxiliar Administrativo	Medios educativos (biblioteca)	1	1 (2%)
Carrera administrativa titular en carrera	367-07	Técnico administrativo	Direccionamiento estratégico (secretaria general – centro de Ocaña)	1	7 (18%)
	407-06	Auxiliar Administrativo	Direccionamiento estratégico (secretaria general)	1	
	407-4	Auxiliar Administrativo	Formación	2	
	407-4	Auxiliar Administrativo	Vicerrectoría académica	1	
	407-2	Auxiliar Administrativo	Medios educativos y bienestar	2	

Fuente : Talento humano ISER

En el marco del diagnóstico institucional, se realizó un proceso de identificación de necesidades y prospectivas mediante un estudio de cargas laborales, el cual permitió establecer la necesidad de ochenta y seis (86) cargos, orientados a atender problemáticas internas relacionadas con la limitada gestión estratégica y el incumplimiento del Decreto 785 del 2005, en lo referente a la adecuada denominación de los empleos, especialmente en los cargos de jefes de oficina asesora. No obstante, si bien esta necesidad responde a las condiciones reales de funcionamiento institucional, el análisis integral de la disponibilidad presupuestal evidenció que no es viable la creación total de dichos cargos. En este contexto, y en concordancia con lo establecido en el Decreto 391 de 2025, se adelantó un análisis de los contratos por prestación de servicios (OPS) con el fin de priorizar aquellas actividades de carácter misional. Así, bajo los principios de gradualidad, sostenibilidad fiscal y responsabilidad financiera, se definió una propuesta de

formalización que, aunque no cubre la totalidad de las necesidades identificadas, prioriza la formalización de empleos asociados a las funciones misionales de formación, extensión, bienestar e investigación, buscando un equilibrio progresivo entre la planta docente y administrativa.

De manera complementaria, el análisis de la contratación por órdenes de prestación de servicios (OPS) permitió identificar 73 contratos vinculados al apoyo de actividades administrativas, misionales y de soporte institucional, de los cuales 66 se encuentran asociados al desarrollo de funciones permanentes. No obstante, considerando las restricciones derivadas de la disponibilidad presupuestal institucional, se realizó un análisis adicional de priorización orientado a focalizar aquellos contratos con mayor relación directa con las funciones misionales sustantivas de la institución, especialmente en los procesos de formación, extensión, bienestar e investigación. Como resultado de este ejercicio técnico, se priorizaron 13 contratos para su incorporación dentro del Plan de Formalización Laboral.

Realizado el análisis comparativo entre la planta actual y la contratación por órdenes de prestación de servicios (OPS) evidencia una brecha estructural entre la capacidad formal instalada y las necesidades reales de funcionamiento institucional del ISER. Indicadores como la relación de 1,78 OPS por cada funcionario de planta, una provisionalidad del 51 %, una dependencia contractual del 64,03 % y un índice de necesidad de fortalecimiento de planta de 1,21 muestran que una parte significativa de la operación administrativa y misional de la institución se encuentra soportada por personal no vinculado formalmente a la planta.

En este contexto, y en el marco del Decreto 391 de 2025, el presente diagnóstico se constituye en un insumo técnico fundamental para orientar el proceso de formalización laboral, la reorganización institucional y el fortalecimiento progresivo de la planta de personal, en concordancia con los principios de trabajo digno, estabilidad laboral, mérito, continuidad del servicio, sostenibilidad administrativa y viabilidad financiera, así como con el propósito de reducir gradualmente la contratación por OPS para el desarrollo de actividades misionales permanentes

PROPUESTA FORMALIZACIÓN LABORAL

Propuesta de formalización planta docente

En el marco del estudio técnico, se formularon tres (3) propuestas de formalización laboral de la planta docente: la primera, basada en el análisis histórico de

vinculación de docentes de planta, ocasionales y de cátedra, identificando el personal con funciones misionales y vocación de permanencia; la segunda, que amplía este escenario al incorporar los requerimientos derivados del proceso de regionalización y la expansión de la oferta académica en subregiones; y la tercera, que integra, además de los elementos anteriores, la prospectiva institucional asociada al cambio de carácter a institución universitaria, incluyendo mayores exigencias en investigación, calidad académica y fortalecimiento organizacional. No obstante, si bien las propuestas 2 y 3 presentan un mayor alcance estratégico, el análisis de viabilidad financiera y sostenibilidad institucional permitió establecer que la Propuesta 1 es la más viable en el corto y mediano plazo, al ajustarse a la capacidad presupuestal del ISER y posibilitar un proceso de formalización gradual, equilibrado y técnicamente sustentado.

En coherencia con lo anterior, y con fundamento en el análisis de la viabilidad financiera, la capacidad presupuestal y los escenarios de implementación proyectados, el Comité Técnico de Formalización Laboral del ISER recomienda la formalización de cuarenta y ocho (48) cargos de docentes de tiempo completo. Esta proyección se sustenta en el comportamiento histórico de la contratación docente y en las necesidades académicas identificadas, con el propósito de fortalecer progresivamente la planta académica institucional. Actualmente, el ISER cuenta con 23.5 cargos docentes en su planta, por lo que se proyecta consolidar una planta total de 48 docentes de tiempo completo, 24.5 nuevos cargos docentes y la provisión de 9.5 cargos actualmente vacantes, así como de 2 cargos adicionales del programa de Tecnología en Producción Agropecuaria que serán vacantes por procesos de pre-pensión y retiro próximo.

Proyección financiera propuesta docente

La siguiente tabla presenta la meta de vinculación proyectada por año, junto con el costo estimado de formalización correspondiente a cada fase y su acumulado progresivo en relación con la planta docente. Este ejercicio permite prever una distribución gradual y equilibrada en el tiempo, acorde con los alcances presupuestales de la institución.

Para las vigencias 2026 y 2027 se proyecta una inversión anual significativa y acumulativa, que representa el 80 % de la propuesta de formalización, mientras que para la vigencia 2028 se contempla el 20 % restante, consolidando así un avance sólido, progresivo y sostenible hacia el cumplimiento de las metas establecidas.

Tabla 6. Proyección financiera planta docente

FORMALIZACION DOCENTE	VALOR	CARGO VACANTE DOCENTE	VALOR	CONCURSO	TOTAL
2026 (10)	1.021.636.097	2026 (5)	510.818.049	300.000.000	1.832.454.146
2027 (10)	2.226.629.178	2027 (5)	1.113.314.589	300.000.000	3.639.943.766
2028 (4)	2.939.150.514	2028 (2)	1.469.575.257	150.000.000	4.558.725.772

Fuente : Oficina de presupuesto ISER

*Los dos cargos docentes vacantes del 2028 son proyecciones de dos docentes del programa Tecnología en Producción agropecuaria que están en proceso de pre-pensión y próximos a retiro.

IDENTIFICACIÓN DE PRIORIDADES DE VINCULACIÓN POR PROGRAMAS

De acuerdo con la proyección académica institucional y las demandas de calidad asociadas a los programas acreditables, la prioridad de vinculación docente se concentra en los programas de Tecnología en Gestión de Redes y Sistemas Teleinformáticas, Tecnología en Procesos Agroindustriales, Tecnología en Gestión Comunitaria y Tecnología en Gestión Empresarial, los cuales presentan mayor intensidad académica, crecimiento sostenido de matrícula y requerimientos específicos de cualificación docente definidos en el plan institucional. En consecuencia, un mayor porcentaje de los cargos a formalizar se asigna a estos programas, garantizando perfiles profesionales coherentes con los componentes básico, socio humanístico, de comunicación y de investigación y profundización. El número restante de docentes se distribuye estratégicamente entre los demás programas académicos, así como en los componentes de formación básica, humanística y comunicativa, con el fin de asegurar transversalidad, cobertura curricular y cumplimiento de las condiciones de calidad exigidas por la normativa vigente del Ministerio de Educación Nacional.

En la siguiente tabla se muestra la distribución de los cargos a formalizar por programa académico, incluyendo el número de cargos y los perfiles profesionales requeridos.



Tabla 7 Perfiles cargos docentes

PROGRAMAS EN PROCESO DE ACREDITACIÓN			
Programa / Componente	N.º de cargos	Perfiles profesionales requeridos	Requisitos
Tecnología en Gestión de Redes y Sistemas Teleinformáticas	3	Ingeniero de Sistemas, Ingeniero Electrónico, Ingeniero de Telecomunicaciones.	Experiencia docente mínima de 2 años en IES. Experiencia profesional mínima de 2 años relacionada con el perfil profesional. Posgrado a nivel de maestría o doctorado.
Tecnología en Procesos Agroindustriales	3	Ingeniero de Producción Agroindustrial, Ingeniero Agroindustrial, Ingeniero de Alimentos	Experiencia docente mínima de 2 años en IES. Experiencia profesional mínima de 2 años relacionada con el perfil profesional. Posgrado a nivel de maestría o doctorado.
Tecnología en Gestión Comunitaria	3	Trabajador Social, Psicólogo, Licenciado en Desarrollo Comunitario	Experiencia docente mínima de 2 años en IES. Experiencia profesional mínima de 2 años relacionada con el perfil profesional. Posgrado a nivel de maestría o doctorado.
Tecnología en Gestión Empresarial	2	Administrador de Empresas, Economista / Contador Público.	Experiencia docente mínima de 2 años en IES. Experiencia profesional mínima de 2 años relacionada con el perfil profesional. Posgrado a nivel de maestría o doctorado.
PROGRAMAS PARA RENOVACION DE REGISTROS CALIFICADOS			
Programa / Componente	N.º de cargos	Perfiles profesionales requeridos	Requisitos
Tecnología en Producción Agropecuaria	4 *Los dos cargos docentes vacantes del 2028 son proyecciones de dos docentes del programa Tecnología en Producción agropecuaria que están en proceso de pre-pensión y próximos a retiro.	Ingeniero Agrónomo, Zootecnista/Médico Veterinario	Experiencia docente mínima de 2 años en IES. Experiencia profesional mínima de 2 años relacionada con el perfil profesional. Posgrado a nivel de maestría o doctorado.



ISER
Instituto Superior de
Educación Rural
vigilado Mineducación

NIT: 890 501 578-4
Tel: 607 568 6868
E-mail: iserpam@iser.edu.co

Tecnología en Gestión Industrial	2	Ingeniero Industrial, Ingeniero electrónico/mecatrónico	Experiencia docente mínima de 2 años en IES. Experiencia profesional mínima de 2 años relacionada con el perfil profesional. Posgrado a nivel de maestría o doctorado.
Tecnología en Construcción de Obras Civiles	3	Ingeniero Civil, Ingeniero Catastral, Arquitecto	Experiencia docente mínima de 2 años en IES. Experiencia profesional mínima de 2 años relacionada con el perfil profesional. Posgrado a nivel de maestría o doctorado.
Tecnología en Gestión Mercadeo	2	Mercadólogo, profesional en Mercadeo y Publicidad o Comunicaciones	Experiencia docente mínima de 2 años en IES. Experiencia profesional mínima de 2 años relacionada con el perfil profesional. Posgrado a nivel de maestría o doctorado.
Técnica Profesional en Procesos de la Seguridad y Salud en el trabajo	3	Profesional en Seguridad y salud en el trabajo, Profesional con posgrado en seguridad y salud en el trabajo	Experiencia docente mínima de 2 años en IES. Experiencia profesional mínima de 2 años relacionada con el perfil profesional. Posgrado a nivel de maestría o doctorado.
COMPONENTES DE FORMACION BASICA			
Programa / Componente	N.º de cargos	Perfiles profesionales requeridos	Requisitos
Componente de Formación Básica (Ciencias básicas)	4	Licenciado en Matemáticas, matemático/ Estadístico, Ingeniero químico/ licenciado químico, Licenciado en física / físico	Experiencia docente mínima de 2 años en IES. Experiencia profesional mínima de 2 años relacionada con el perfil profesional. Posgrado a nivel de maestría o doctorado.
COMPONENTES DE FORMACION SOCIOHUMANISTICA			
Programa / Componente	N.º de cargos	Perfiles profesionales requeridos	Requisitos
Componente socio Humanístico	1	Psicólogo / Licenciado en Educación	Experiencia docente mínima de 2 años en IES. Experiencia profesional mínima de 2 años relacionada con el perfil profesional. Posgrado a nivel de maestría o doctorado.
COMPONENTES DE FORMACION DE LA COMUNICACIÓN			
Programa / Componente	N.º de cargos	Perfiles profesionales requeridos	Requisitos



SC-CER96460

www.iser.edu.co
Dirección: Cll 8 # 8-155 B. Chapinero - Pamplona, Norte de Santander

Componente de Comunicación e Idiomas	3	Licenciado en Lengua Castellana / comunicador social, Licenciado en Lenguas Extranjeras	Experiencia docente mínima de 2 años en IES. Experiencia profesional mínima de 2 años relacionada con el perfil profesional. Posgrado a nivel de maestría o doctorado.
COMPONENTES DE FORMACION DE PROFUNDIZACIÓN E INVESTIGACIÓN			
Programa / Componente	N.º de cargos	Perfiles profesionales requeridos	Requisitos
Ingeniería en ciencia de datos, ingeniería en Biotecnología, Trabajo social	3	Ingeniero en Biotecnología / Microbiólogo Ingeniero en ciencia de los Datos / Sistemas Trabajador social	Experiencia docente mínima de 2 años en IES. Experiencia profesional mínima de 2 años relacionada con el perfil profesional. Posgrado a nivel de doctorado.
TOTAL, GENERAL	36		—

Fuente : Análisis de necesidades planta docente

Propuesta de formalización planta de personal administrativa

En el marco del estudio técnico, se formularon tres (3) escenarios de formalización laboral de la planta administrativa: el primero, fundamentado en la identificación de necesidades actuales a partir del estudio de cargas laborales; el segundo, orientado al fortalecimiento integral de la planta con base en dichas necesidades y su proyección prospectiva institucional; y el tercero, enfocado en la formalización de contratos de prestación de servicios (OPS) asociados al desarrollo de actividades permanentes, con énfasis en los procesos misionales. Tras su evaluación por parte del Comité de Formalización Laboral y el análisis de viabilidad financiera, se determinó que este último escenario es el único viable, al ajustarse a la disponibilidad presupuestal y garantizar un equilibrio entre el fortalecimiento institucional y la sostenibilidad fiscal del ISER.

En coherencia con lo anterior, el análisis técnico de los contratos de prestación de servicios vinculados a actividades permanentes permitió priorizar aquellos con mayor incidencia en las funciones misionales de la institución, particularmente en los procesos de extensión, investigación, bienestar y formación. Como resultado, y en concordancia con la disponibilidad presupuestal y los lineamientos del Decreto 391 de 2025 en materia de formalización laboral, se definió la creación de trece (13) cargos en la planta administrativa. La distribución propuesta contempla: cuatro (4) profesionales universitarios y tres (3) técnicos para el proceso de Extensión; un (1) profesional universitario y tres (3) auxiliares administrativos para Bienestar; un (1) profesional universitario para Formación; y un (1) auxiliar administrativo para

Investigación. Esta priorización responde a la necesidad de fortalecer áreas directamente vinculadas con la misión institucional, garantizando la continuidad del servicio y una mayor estabilidad del talento humano.

A continuación, en la tabla 2. *Relación de priorización contratos OPS por misional* se presenta la distribución de los cargos definidos para la propuesta de formalización, de acuerdo con las áreas misionales priorizadas y la disponibilidad presupuestal institucional.

Tabla 8 Relación de priorización contratos OPS por misional planta administrativa

AÑO 2026

No	Denominación	Código	Grado	Nivel	Naturaleza	Proceso
1	Profesional Universitario	219	8	Profesional	Carrera	Extensión
2	Auxiliar Administrativo	407	4	Asistencial	Carrera	Investigación
3	Profesional Universitario	219	8	Profesional	Carrera	Extensión
4	Profesional Universitario	219	8	Profesional	Carrera	Bienestar Institucional
5	Profesional Universitario	219	8	Profesional	Carrera	Formación

AÑO 2027

No	Denominación	Código	Grado	Nivel	Naturaleza	Proceso
1	Técnico Operativo	314	6	Técnico	Carrera	Extensión
2	Técnico Operativo	314	6	Técnico	Carrera	Extensión
3	Técnico Operativo	314	6	Técnico	Carrera	Extensión
4	Auxiliar Administrativo	407	4	Asistencial	Carrera	Bienestar Institucional
5	Profesional Universitario	219	8	Profesional	Carrera	Extensión

AÑO 2028

No	Denominación	Código	Grado	Nivel	Naturaleza	Proceso
1	Profesional Universitario	219	8	Profesional	Carrera	Extensión
2	Auxiliar Administrativo	407	4	Asistencial	Carrera	Bienestar Institucional
3	Auxiliar Administrativo	407	4	Asistencial	Carrera	Bienestar Institucional

Fuente : Informe diagnóstico institucional ISER

En la siguiente tabla se proyecta la planta personal administrativa final con los cargos actuales (41) con la formalización de los 13 cargos definidas en la propuesta 3, para un total de 54 cargos.

Tabla 9 Proyección planta administrativa final formalización

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No DE CARGOS	FORMALIZACIÓN 2026-2028	TOTAL
Rector de Institución Tecnológica	48	14	1	0	1
Secretario General de Institución Tecnológica	66	13	1	0	1
Vicerrector de Institución Tecnológica	57	12	1	0	1
Decano de Institución Tecnológica	3	10	2	0	2
Profesional Especializado	222	9	4	0	4
Profesional Universitario	219	8	13	6	19
Técnico Administrativo	367	7	5	0	5
Técnico Operativo	314	7	1	3	4
Auxiliar Administrativo	407	6	3	0	3
Auxiliar Administrativo	407	4	6	4	10
Auxiliar Administrativo	407	2	4	0	4
TOTAL, CARGOS EN LA PLANTA			41	13	54

Fuente: Diagnóstico planta de personal administrativa

Identificación de prioridades de vinculación por misionales

En el marco del Plan de Formalización Laboral y con fundamento en el estudio técnico adelantado para la identificación de los cargos prioritarios asociados al desarrollo de actividades permanentes de carácter misional, actualmente atendidas mediante contratos de prestación de servicios, se realizó la proyección de los perfiles correspondientes a trece (13) empleos requeridos para la conformación, fortalecimiento y ajuste de la planta administrativa de la Institución. Dicha proyección obedece a las necesidades institucionales identificadas en las diferentes áreas misionales, con el propósito de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, el cumplimiento de las funciones sustantivas y el fortalecimiento de la capacidad administrativa y operativa de la entidad.

Tabla 10 Perfiles de cargos Administrativos

NIVEL	CANTIDAD	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	PROCESO	CÓDIGO – GRADO	REQUISITO DE FORMACIÓN	EXPERIENCIA	EQUIVALENCIAS POSIBLES	COMPETENCIAS
Profesional	3	Profesional Universitario	Extensión	219 – 08	Título profesional en disciplinas académicas del NBC en, en áreas como: Administración de Empresas, y/o Administración de Recursos Humanos, ingeniería industrial	Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.	Aplican las equivalencias previstas en el Decreto Ley 785 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015 para el nivel profesional, particularmente la posibilidad de compensar títulos de posgrado por experiencia profesional relacionada, cuando el empleo así lo requiera y siempre que no se exija tarjeta o matrícula profesional en los casos regulados por la ley. Para este	Aprendizaje continuo, orientación a resultados, compromiso con la organización, trabajo en equipo, adaptación al cambio, aporte técnico-profesional, comunicación asertiva, gestión de procedimientos, instrumentación de decisiones.



							empleo no se prevé sustitución del título profesional.	
Profesional	1	Profesional Universitario	Extensión	219 – 08	Título profesional en disciplinas académicas del NBC en Ciencias Sociales y Humanas, en áreas como: Agronomía; Medicina Veterinaria; Zootecnia y Afines.	Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.	Aplican las equivalencias previstas en el Decreto Ley 785 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015 para el nivel profesional, particularmente la posibilidad de compensar títulos de posgrado por experiencia profesional relacionada, cuando el empleo así lo requiera y siempre que no se exija tarjeta o matrícula profesional en los casos regulados por la ley. Para este empleo no se prevé sustitución del título profesional.	Aprendizaje continuo, orientación a resultados, compromiso con la organización, trabajo en equipo, adaptación al cambio, aporte técnico-profesional, comunicación asertiva, gestión de procedimientos, instrumentación de decisiones.
Profesional	1	Profesional Universitario	Bienestar	219 – 08	Título profesional en disciplinas académicas del NBC en, en áreas como: Administración de Empresas, y/o Administración de Recursos Humanos, ingeniería industrial	Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.	Aplican las equivalencias previstas en el Decreto Ley 785 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015 para el nivel profesional, en lo relacionado con la compensación entre estudios de posgrado y experiencia profesional relacionada, conforme a la naturaleza funcional del empleo y al manual específico de funciones de la entidad.	Aprendizaje continuo, orientación a resultados, compromiso con la organización, trabajo en equipo, adaptación al cambio, aporte técnico-profesional, comunicación asertiva, gestión de procedimientos, instrumentación de decisiones.
Profesional	1	Profesional Universitario	Formación	219 – 08	Título profesional en disciplinas académicas del NBC en áreas como: Educación, Ingeniería Industrial Administración de Empresas, Administración de Recursos Humanos y afines.	Veinticuatro (24) meses de experiencia profesional relacionada.	Aplican las equivalencias previstas en el Decreto Ley 785 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015 para el nivel profesional, en especial las relacionadas con la equivalencia entre estudios de posgrado y experiencia profesional relacionada, según corresponda a la naturaleza del empleo.	Aprendizaje continuo, orientación a resultados, compromiso con la organización, trabajo en equipo, adaptación al cambio, aporte técnico-profesional, comunicación asertiva, gestión de procedimientos, instrumentación de decisiones.
Técnico	3	Técnico Operativo	Extensión (Granjas)	314 – 07	Título de formación técnica o tecnológica en el NBC en áreas de Administración y Agronomía, en disciplinas como: Tecnología en Administración Agropecuaria, Tecnología en Administración y Producción Agropecuaria y Tecnología Agropecuaria.	Doce (12) meses de experiencia laboral.	Aplican las equivalencias previstas en el Decreto Ley 785 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015 para el nivel técnico, especialmente la posibilidad de equivalencia entre formación tecnológica o técnica profesional y experiencia relacionada, conforme a los criterios establecidos en el manual específico de funciones y competencias laborales.	Aprendizaje continuo, orientación a resultados, compromiso con la organización, trabajo en equipo, adaptación al cambio.
Asistenciales	4	Auxiliar Administrativo	Investigación y Bienestar	407 – 04	Título de formación técnica o tecnológica en el NBC en áreas de Administración, disciplinas como: Tecnología en Gestión Empresarial, Tecnología en Gestión de Empresas, Tecnología en Administración de Sistemas de Información y Documentación, Tecnología en Asistencia Gerencial, Tecnología en Administración de Sistemas. 4 años de	Doce (12) meses de experiencia laboral.	Aplican las equivalencias previstas en el Decreto Ley 785 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015 para el nivel asistencial, en especial las relacionadas con la equivalencia entre educación y experiencia laboral, de acuerdo con la naturaleza funcional del empleo y los lineamientos del manual específico de funciones.	Aprendizaje continuo, orientación a resultados, compromiso con la organización, trabajo en equipo, adaptación al cambio.

					educación básica del SENA			
--	--	--	--	--	------------------------------	--	--	--

Fuente : Informe de diagnóstico planta administrativa

Proyección financiera propuesta Planta Administrativa

La siguiente tabla presenta la meta de vinculación proyectada por año, junto con el costo estimado de formalización correspondiente a cada fase y su acumulado progresivo en relación con la planta administrativa . Este ejercicio permite prever una distribución gradual y equilibrada en el tiempo, acorde con los alcances presupuestales de la institución.

Para las vigencias 2026 y 2027 se proyecta una inversión anual significativa y acumulativa, que representa el 80 % de la propuesta de formalización, mientras que para la vigencia 2028 se contempla el 20 % restante, consolidando así un avance sólido, progresivo y sostenible hacia el cumplimiento de las metas establecida

Tabla 11 proyección presupuestal propuesta formalización planta administrativa

FORMALIZACION ADMIN	VALOR	CONCURSO	TOTAL
2026 (5)	578.950.615	100.000.000	678.950.615
2027 (5)	1.118.054.125	100.000.000	1.218.054.125
2028 (3)	1.530.079.264	100.000.000	1.630.079.264

Fuente : Oficina presupuesto ISER

Proyección financiera propuesta de formalización laboral planta docente y administrativa

Esta proyección se fundamenta en un análisis detallado de los cargos previstos dentro del escenario de formalización, tanto para la planta docente como para la planta administrativa y la disponibilidad presupuestal de la institución. En el caso de la planta docente, los cargos fueron definidos con base en el comportamiento

histórico de la contratación y en las necesidades académicas identificadas; mientras que, para la planta administrativa, se establecieron a partir de la priorización de contratos de prestación de servicios asociados al desarrollo de actividades permanentes en los procesos misionales de la institución, los cuales corresponden a bienestar, extensión, investigación y formación. Lo anterior se complementa con la estimación de costos y la programación anual de metas, en concordancia con el cronograma normativo establecido, correspondiente al 40 % en 2026, 80 % en 2027 y 100 % en 2028.

Tabla 12 Proyección costo formalización docentes y administrativos

VIGENCIA	2026	2027	2028	TOTAL
CANTIDAD ADMIN	5	5	3	13
COSTO DE ADMINISTRATIVOS	678.950.615	1.218.054.125	1.630.079.264	1.630.079.264
CANTIDAD DOCENTES	15	15	6	36
DOCENTES	1.832.454.146	3.639.943.766	4.558.725.772	4.558.725.772
TOTAL	\$ 2.511.404.761	\$ 4.857.997.891	\$ 6.188.805.036	\$ 6.188.805.036

Fuente : Oficina Presupuesto ISER

Frente a la presente proyección, se destaca que el 66,66 % corresponde al componente docente, constituyéndose en la categoría de mayor participación, en razón a que representa el eje central del quehacer misional de la institución. Por su parte, el 33,33 % restante corresponde a la planta administrativa, específicamente a la formalización de cargos asociados a contratos de prestación de servicios (OPS) vinculados al desarrollo de actividades permanentes en los procesos misionales de extensión, investigación, bienestar y formación, en articulación con la operatividad institucional.

De igual manera, esta proyección cuenta con el respectivo respaldo en términos de disponibilidad presupuestal, lo que permite sustentar su viabilidad financiera y su implementación progresiva conforme a las metas establecidas.

Así mismo, se evidencia una mejora significativa en la relación entre la planta administrativa y la planta docente, pasando de una relación inicial de 2,92, es decir, 2,92 cargos administrativos por cada docente, a una relación de 1,13 a 1, lo que

indica que por cada cargo docente existiría aproximadamente 1,13 cargos administrativos dentro de la estructura institucional. Este ajuste refleja una composición más equilibrada y coherente entre el componente académico y el soporte administrativo requerido para el funcionamiento de la institución.

Impacto Presupuestal y Viabilidad Financiera.

(Ver Anexo 4. Certificación Presupuestal Formalización 2026-2028)

El impacto presupuestal derivado de la implementación del Plan de Formalización Laboral se enmarca dentro de un escenario de sostenibilidad fiscal y viabilidad financiera, conforme a las proyecciones realizadas y a la disponibilidad actual de recursos institucionales. La estimación del costo se estructuró bajo criterios de rigor técnico, incorporando variables reales de comportamiento del gasto, cargas prestacionales y costos de vinculación, lo cual permitió definir un esquema de ejecución progresiva durante las vigencias 2026–2028, en coherencia con el principio de gradualidad del gasto público. En este contexto, la propuesta contempla la vinculación de treinta y seis (36) cargos docentes de planta y trece (13) cargos administrativos, definidos a partir de las necesidades institucionales y priorizados conforme a criterios técnicos y financieros.

La distribución escalonada del gasto, con una mayor concentración en las vigencias iniciales y una consolidación final en 2028, permite absorber el impacto dentro del gasto de funcionamiento, sin generar desbalances presupuestales ni comprometer la estabilidad financiera de la entidad. En este sentido, la propuesta se soporta en la capacidad efectiva de financiación del Instituto, garantizando la cobertura de las obligaciones derivadas de la formalización sin afectar la ejecución de los demás compromisos misionales, de inversión y funcionamiento. No obstante, si bien institucionalmente se reconoce la necesidad de avanzar en un mayor fortalecimiento de la planta, el alcance de la presente propuesta se encuentra definido por las proyecciones financieras realizadas y la disponibilidad real de recursos, priorizando un ejercicio responsable, técnicamente sustentado y acorde con los principios de sostenibilidad fiscal.

Así mismo, los valores proyectados para la vigencia 2026 requerirán la realización de las modificaciones presupuestales a que haya lugar, mientras que los correspondientes a las vigencias 2027 y 2028 serán incorporados en los presupuestos de las respectivas vigencias, con el fin de garantizar la adecuada financiación del proceso, la continuidad en el cumplimiento de las obligaciones

laborales derivadas de la formalización y la sostenibilidad financiera del Instituto en el mediano y largo plazo.

Proyección de la Conformación de la Nueva Planta de Personal en el Marco de la Implementación del Plan de Formalización Laboral

En el marco de la implementación del Plan de Formalización Laboral, y proyectando el cumplimiento del 100% de sus metas para la vigencia 2028, se estima que la planta de personal del Instituto Superior de Educación Rural – ISER quedará conformada por un total de cuarenta y ocho (48) cargos docentes y cincuenta y cuatro (54) cargos administrativos. Esta proyección se sustenta en la consolidación de la planta administrativa a partir de los cuarenta y un (41) cargos actuales, más la creación de trece (13) nuevos cargos derivados del proceso de formalización laboral. De igual manera, en el componente docente, se parte de catorce (14) cargos actuales, a los cuales se suman veinticuatro (24) nuevos cargos proyectados y la provisión de diez (10) cargos actualmente vacantes, lo que permite alcanzar la meta establecida. Esta configuración responde al fortalecimiento progresivo de la capacidad institucional, garantizando el desarrollo de las funciones misionales y avanzando hacia un equilibrio estructural entre la planta docente y administrativa, en concordancia con las necesidades identificadas y la disponibilidad presupuestal.

En la siguiente tabla se presenta la proyección de la planta de personal del ISER, que integra los cargos actuales y los definidos en el proceso de formalización laboral, tanto administrativos como docentes.

Tabla 13. Conformación planta personal ISER 2028

PLANTA	CARGOS ACTUALES	VACANTES	NUEVOS (FORMALIZACIÓN)	TOTAL, PROYECTADO
Administrativa	41	-	13	54
Docente	14	9.5	24.5	48

Fuente : Informe diagnóstico planta administrativa

En este contexto, se evidencia una mejora sustancial en la relación entre la planta administrativa y la planta docente, al pasar de un indicador inicial de 2,92 — equivalente a 2,92 cargos administrativos por cada docente— a una relación proyectada de 1,13 a 1. Este resultado implica que, por cada cargo docente, existirían aproximadamente 1,13 cargos administrativos, lo cual representa un avance hacia una estructura organizacional más equilibrada. Dicho ajuste no solo corrige la sobredimensión relativa del componente administrativo frente al académico, sino que también fortalece la coherencia entre las funciones misionales

y el soporte institucional requerido, contribuyendo a una gestión más eficiente, al mejoramiento de la calidad educativa y a la sostenibilidad operativa de la institución.

CONCLUSIONES

Planta docente

1. El proceso de identificación de prioridades de vinculación docente evidencia que los programas de Tecnología en Gestión de Redes y Sistemas Teleinformáticas, Tecnología en Procesos Agroindustriales, Tecnología en Gestión Comunitaria y Tecnología en Gestión Empresarial concentran las mayores necesidades de formalización, en razón a su condición de programas acreditables, su mayor carga académica, el crecimiento sostenido de matrícula y los requerimientos de cualificación definidos en los planes de estudio y en el Plan de Vinculación Docente institucional. Esta priorización resulta coherente con las exigencias de calidad del Ministerio de Educación Nacional y los criterios del aseguramiento interno de la calidad.
2. La asignación de un mayor porcentaje de cargos a estos programas estratégicos permite fortalecer la planta docente permanente, reducir la dependencia estructural de modalidades temporales y mejorar los indicadores de estabilidad laboral, contribuyendo a la consolidación de los procesos de docencia, investigación, extensión y aseguramiento de la calidad, los cuales actualmente se desarrollan con una alta participación de docentes ocasionales y de hora cátedra.
3. La distribución complementaria de cargos hacia los demás programas académicos en proceso de renovación de registros calificados, así como a los componentes de formación básica, socio humanística, comunicativa y de investigación y profundización, garantiza un enfoque integral de la formalización docente. Esta estrategia asegura la transversalidad curricular, la coherencia entre resultados de aprendizaje y perfiles de egreso, y el fortalecimiento de los componentes comunes que soportan la totalidad de la oferta académica institucional.

4. Frente a las necesidades de la planta docentes, si bien el diagnóstico técnico estima una necesidad de 65 docentes de tiempo completo, la definición de 48 cargos como escenario de formalización responde a un criterio de viabilidad financiera, permitiendo un avance gradual en el fortalecimiento de la planta docente sin comprometer la sostenibilidad fiscal ni el equilibrio presupuestal institucional.

Planta administrativa

1. En conclusión, el ISER presenta una estructura administrativa formal con alta provisionalidad y dependencia de contratación por OPS para funciones permanentes, lo que evidencia una brecha entre la capacidad instalada y las necesidades institucionales. Por ello, se hace necesario avanzar en el fortalecimiento de la planta mediante la formalización laboral, priorizando los cargos misionales y garantizando estabilidad, eficiencia y sostenibilidad institucional.
2. Se evidencian falencias en el desarrollo de la gestión estratégica, administrativa y misional, lo que dificulta la toma de decisiones oportunas, la adecuada articulación institucional y el cumplimiento de la normativa vigente. Asimismo, esta situación limita la reorganización y el direccionamiento efectivo de los procesos, generando riesgos para la operatividad y reduciendo la capacidad institucional de atender de manera efectiva las apuestas estratégicas futuras.
3. Con base en el análisis de la viabilidad financiera y la capacidad presupuestal institucional, se proyectó un escenario de formalización laboral que contempla la creación de 13 cargos administrativos, identificados a partir de actividades permanentes desarrolladas en los procesos misionales mediante contratación por órdenes de prestación de servicios (OPS), conforme a la priorización de dichas actividades.



ISER
Instituto Superior de
Educación Rural
vigilado Mineducación

NIT: 890 501 578-4
Tel: 607 568 6868
E-mail: iserpam@iser.edu.co

4. Frente a las necesidades de la planta administrativa y prospectivas , aunque el estudio de cargas laborales identifica una necesidad de 86 cargos, la disponibilidad presupuestal solo permite la creación de 13, los cuales fueron priorizados en funciones misionales que desarrollan actividades permanentes, definiendo así un escenario de formalización viable y alineado con los principios de sostenibilidad fiscal y el cumplimiento del Decreto 391 de 2025.



SC-CER96460



www.iser.edu.co
Dirección: Cll 8 # 8-155 B. Chapinero - Pamplona, Norte de Santander