	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 1 de 20

**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**


**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

**ENERO 2023**

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 2 de 20

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. CONTEXTUALIZACIÓN ORGANIZACIONAL.....	3
1.1. MISIÓN.....	3
1.2. VISIÓN .....	3
1.3. VALORES.....	4
1.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS .....	4
2. OBJETIVOS .....	5
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
3. MARCO NORMATIVO .....	5
4. ALCANCE .....	6
5. RESPONSABILIDADES.....	7
6. CONTENIDO.....	7
6.1. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ..	7
7. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO .....	20
8. SEGUIMIENTO Y CONTROL .....	20
9. HISTORIA DE MODIFICACIONES .....	20
10. RESPONSABLE .....	20

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 3 de 20

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano 2023 en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, forma parte de la Dimensión del Talento Humano, que, a su vez, cuenta con dos políticas de gestión y desempeño: la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la de Integridad, esta última se encuentra en construcción, que busca fortalecer el liderazgo y desarrollo personal, profesional y social del servidor público.

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

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

Por otro lado, a partir del análisis sobre el estado de los componentes y categorías que conforman la herramienta de autodiagnóstico “Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano” así como, los avances de las estrategias definidas en el Plan de Acción Institucional 2023, la caracterización realizada de los servidores, los resultados de las mediciones hechas en el 2022, a través del formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión- FURAG 2022, entre otros, se constituyen en elementos claves y en insumos para construir este “Plan Estratégico del Talento humano 2022”, en el que se definen sus objetivos, se determina los requerimientos cuantitativos y cualitativos necesarios para atender las condiciones de vinculación, desarrollo/permanencia y retiro de los servidores públicos, luego se implementa la estrategia a la que se le hace evaluación y seguimiento, de manera que, la entidad pueda tomar decisiones oportunas enfocadas al mejoramiento continuo y a contar con personal competente, comprometido, íntegro para hacer realidad la gestión encomendada.

## 1. CONTEXTUALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

### 1.1. MISIÓN

Desarrollar con calidad y pertinencia, procesos formativos, de extensión, investigación y bienestar que cualifiquen el talento humano y contribuyan tanto a la generación de cambios en su contexto de actuación como a la consolidación de una sociedad pacífica, justa, democrática e incluyente, atendiendo la propuesta del Desarrollo Humano

### 1.2. VISIÓN

En el año 2030 el Instituto Superior de Educación Rural-ISER, será reconocido en el oriente colombiano como una institución acreditada, incluyente y líder en la formación técnica y tecnológica, con un enfoque del desarrollo humano que apuesta por la ruralidad

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 4 de 20

### 1.3. VALORES

Las diferentes acciones propias del quehacer institucional se regirán por los siguientes valores:

#### *Responsabilidad*

El Instituto asumirá el pleno cumplimiento de sus obligaciones y compromisos consciente del impacto y el resultado esperado en su contexto.

#### *Solidaridad*

El instituto y su talento humano de acuerdo con sus posibilidades se unirán y colaborarán mutuamente como un todo en pro del bienestar de los sujetos, los grupos y las comunidades. Justicia Su acción estará enmarcada en la imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

#### *Honestidad*

Su actuación estará enmarcada con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo el interés general sobre el particular.

#### *Compromiso*

Sus actores serán conscientes de la importancia de su rol en la comunidad educativa y estarán dispuestos a comprender y resolver las necesidades con las que interactúa.

#### *Respeto*

En sus diferentes actuaciones y relaciones el Instituto siempre tendrá y manifestará un especial reconocimiento, valoración y trato de manera digna a todas las personas de los diferentes sujetos e instituciones sin importar su condición.

#### *Diligencia*

En sus actividades y servicios, el talento humano cumplirá con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos.

### 1.4. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Ser una institución en cuya visión y misión se visibilice una apuesta clara y bien definida por el desarrollo del mundo rural, a partir de los presupuestos conceptuales del Desarrollo Humano.
- Ofrecer programas de pregrado y postgrado a nivel técnico y tecnológico con excelencia y pertinencia para satisfacer las expectativas en los ámbitos local, regional y nacional que a su vez se inscriban dentro de las dinámicas globales que caracterizan el mundo de hoy.
- Promover el enriquecimiento del quehacer institucional cualificando su compromiso y su responsabilidad social con el desarrollo local, regional y nacional, con perspectiva global.
- Crear un ambiente óptimo para el desarrollo de la investigación, mediante el estímulo a la conformación de grupos de investigación, semilleros, grupos de estudio y el espacio para el debate científico e intelectual.

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 5 de 20

- Articular su presencia y acción con los entornos en los cuales ejerce su influencia ofertando, con pertinencia y calidad, programas de educación continua y de formación para el trabajo y el desarrollo humano, así como el desarrollo de convenios y acuerdos de cooperación interinstitucional.
- Ofertar con un enfoque de pertinencia y calidad servicios de consultoría, asesoría, asistencia técnica, capacitación, entre otros, a sus grupos de interés en el ámbito local, regional y nacional.
- Generar políticas institucionales que atiendan tanto el desafío de facilitar el acceso a la educación superior como de los procesos de inclusión social.
- Cualificar el talento humano de la Institución apoyando procesos de profesionalización y capacitación en las diferentes ramas del saber.
- Desarrollar una política y unas prácticas organizacionales que no solo den coherencia y unidad al funcionamiento institucional, sino que también garanticen un ambiente de trabajo respetuoso, digno y de reconocimiento.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL


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

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

## 3. MARCO NORMATIVO

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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 6 de 20

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 (Capítulo 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.

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Decreto 726 del 26 de abril de 2018 Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.

Decreto 815 de 2018 Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Acuerdo 617 de 2018 Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 312 de 2019 Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.


Decreto 1800 de 2019 Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.

#### NORMATIVIDAD INTERNA

Acuerdo 003 del 22 de febrero de 2021 "Por la cual se adopta la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano en el Instituto Superior de Educación Rural ISER"

#### 4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del ISER comprende los componentes de bienestar e incentivos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, previsión de

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 7 de 20

recursos humanos, evaluación de desempeño, inducción y reinducción, monitoreo y seguimiento del SIGEP.

Aplica a los servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (plan de seguridad y salud en el trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones de la Gestión estratégica del Talento Humano.

## 5. RESPONSABILIDADES

La elaboración e implementación del presente Plan esta articulado en tres áreas del ISER; Gestión Estratégica de Talento Humano quien es responsable de la creación, seguimiento y evaluación del Plan. El Proceso de Bienestar Institucional, quien es responsable de la elaboración y ejecución del Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos y el Proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, quien tiene a su cargo la creación y ejecución del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De igual forma la Alta Dirección, quien es el encargado de dar la Disponibilidad de los recursos para llevar a cabo dichos planes.

## 6. CONTENIDO

### 6.1. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

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

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en el ISER cuenta con la información actualizada, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas en el año 2022.

Caracterización de los empleos y número de cargos

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

<b>TOTAL PLANTA - 41 CARGOS</b>	
PROVISTOS	40
VACANTES	1

### PLANTA ADMINISTRATIVA ISER -2023

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	N° DE CARGOS	NATURALEZA DEL CARGO
<b>CARGOS DEL DESPACHO DEL RECTOR</b>				
Rector de Institución Tecnológica	048	14	1	Periodo

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 8 de 20

Secretario General de Institución Tecnológica	066	13	1	LNR
Vicerrector de Institución Tecnológica	057	12	1	LNR
Decano de Institución Tecnológica	003	10	2	LNR
Profesional Especializado	222	09	1	Periodo
Profesional Especializado	222	09	3	LNR
Profesional Universitario	219	08	2	LNR
Técnico Administrativo	367	07	1	LNR
<b>TOTAL, CARGOS</b>			<b>12</b>	
<b>CARGOS PLANTA GLOBAL</b>				
Profesional Universitario	219	08	11	CA
Técnico Administrativo	367	07	4	CA
Técnico Operativo	314	07	1	CA
Auxiliar Administrativo	407	06	3	CA
Auxiliar Administrativo	407	04	6	CA
Auxiliar Administrativo	407	02	4	CA
<b>TOTAL, CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA</b>			<b>29</b>	
<b>TOTAL, CARGOS EN LA PLANTA</b>			<b>41</b>	

#### PLANTA DOCENTE ISER -2023

CARGO	Escalafón Docente - Categoría	TIPO DE VINCULACION	NUMERO DE CARGOS
Docente de Planta	Titular	Carrera Docente	12
Docente de Planta	Asociado	Carrera Docente	1


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

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

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

<b>GRADO EN EL ESCALAFÓN</b>	<b>PLANTA DOCENTE</b>
------------------------------	-----------------------



	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 9 de 20

<b>Titular</b>	13
<b>Asociado</b>	1
<b>Asistente</b>	0
<b>Auxiliar</b>	0
<b>TOTAL</b>	14

<b>DOCENTES OCASIONALES TC</b>	2
--------------------------------	---

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

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

Actualmente tenemos las siguientes situaciones administrativas:

1. Comisiones en cargo de Libre Nombramiento y Remoción

<b>NOMBRE</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	<b>CARGO</b>	<b>FECHA DE TERMINACIÓN</b>
Nelson Antonio Galvis Jaimes	015 del 20 de enero de 2023	Vicerrector de Institución Tecnológica	31/12/2023
Ligia Inés Ballen Arenas	011 del 19 de enero de 2023	Decano de Institución Tecnológica	31/12/2023
María Eugenia Barroso Zúñiga	541 de noviembre 23 de 2021	Profesional de Gestión Documental Universitaria	30/06/2023

2. Encargos

<b>NOMBRE</b>	<b>RESOLUCIÓN</b>	<b>CARGO</b>	<b>FECHA DE TERMINACIÓN</b>
---------------	-------------------	--------------	-----------------------------

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 10 de 20

Marisol Andrade	226 del 31 de marzo de 2022	Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 06	Una vez finalice la comisión de María Eugenia Barroso
-----------------	-----------------------------	--	---

### 3. Provisionalidad en Vacancia Temporal

NOMBRE	RESOLUCIÓN	CARGO	FECHA DE TERMINACIÓN
María Rocío García Santos	460 del 08 de agosto de 2022	Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 04	Una vez finalice el Encargo de Marisol Andrade

### 4. Licencia de Maternidad

NOMBRE	RESOLUCIÓN	CARGO	FECHA DE TERMINACIÓN
Andrea Viviana Corona Linares	694 del 11 de noviembre de 2022	Docente Ocasional de Tiempo Completo	16 de marzo de 2023

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

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

[resolucion\\_741\\_13\\_diciembre.pdf \(iser.edu.co\)](https://www.iser.edu.co/resolucion_741_13_diciembre.pdf)

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

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
<b>PLAN</b>		Fecha: 07/07/2022
		Página: 11 de 20

## 6.2. RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN EL AÑO 2022

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

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables a través de la matriz de GETH para la vigencia 2022, se evidencia una calificación de 71% ubicándola en un nivel de madurez: "Transformación":



modelo integrado  
de planeación  
y gestión



INICIO



GRÁFICAS




DISEÑO DE  
ACCIONES

## RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>63</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>53</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>68</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>69</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>64</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>70</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>76</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>61</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>67</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>76</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>73</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>82</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>65</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>74</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>78</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>71</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	<b>67</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>67</b>

El resultado obtenido en la ruta de creación de valor refleja los aspectos a mejorar, posibilitando la identificación de las fortalezas y desarrollo de acciones con oportunidades de mejora tanto para la

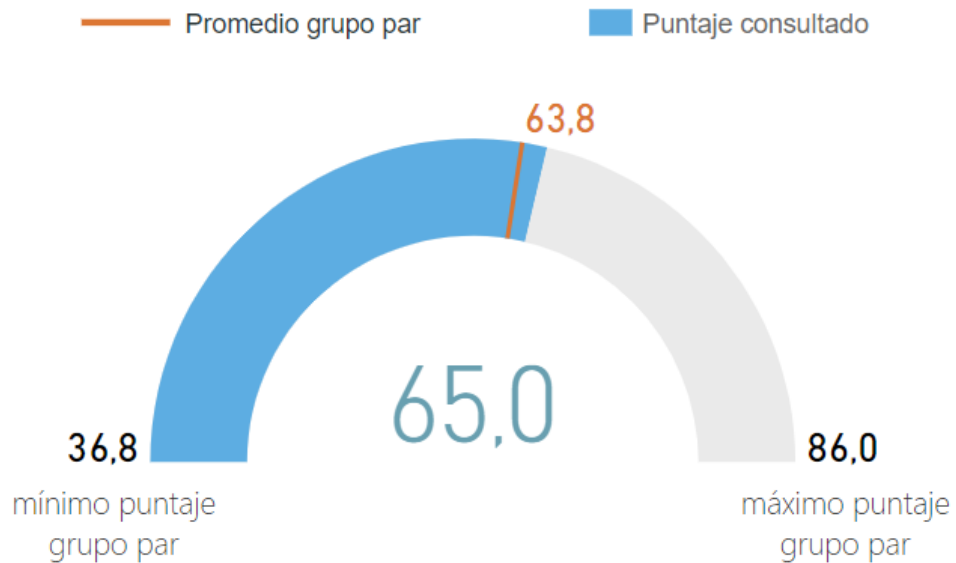
 <p>Instituto Superior de Educación Rural <b>ISER</b> Vigilado por el Ministerio de Educación</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 12 de 20

ruta de la felicidad, crecimiento, servicio, calidad y de análisis de datos, orientado a lograr su implementación a través de una mayor Gestión Estratégica del Talento Humano, las cuales serán plasmadas en el formato Plan de Acción de la Matriz con el fin de ir avanzando en la vigencia 2023 con la implementación y madurez de la Política.

**Resultados de la Medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión- FURAG2021**

En cumplimiento del Decreto 1499 de 2017, El Departamento Administrativo la Función Pública - DAFP envió el Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión- FURAG vigencia 2021 para ser diligenciado en la plataforma FURAG, a continuación, se relacionan los resultados de la medición de la Dimensión de Talento Humano.


## Gestión Estratégica del Talento Humano



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

Se puede consultar en el siguiente Link:

[Microsoft Power BI](#)

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 13 de 20

### 6.3. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano en el ISER, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: Planeación, Ingreso, desarrollo y retiro, este ciclo de vida esta dividido en componentes que se desglosan en categorías y actividades de gestión, articulando e integrando todos los procesos del área de Gestión del Talento Humano, Bienestar Institucional y Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de manera que al utilizarlos se pueda obtener un panorama completo de la Gestión Estratégica del Talento Humano y así dar cumplimiento a la Política de GETH, aprobada mediante Acuerdo 003 de 2021.

La implementación de este plan se enfoca a potencializar las variables con las puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones (FURAG, indicadores de Gestión y Plan de Acción) adelantado en la vigencia 2022, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.


#### 7.3.1 DESARROLLO DEL PLAN CONFORME LA POLITICA DE GETH

A continuación, se van a relacionar cada una de las actividades a desarrollar conforme los componentes y categorías de la Gestión Estratégica del Talento Humano con el fin de ir adoptando la Política.

COMPONENTE – PLANEACIÓN		
CATEGORIA	ACTIVIDADES	RESPONSABLE
<b>Conocimiento Normativo y del Entorno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Matriz de requisitos legales actualizada e implementada.</li> <li>- Procedimientos del Proceso de Gestión de Talento Humano actualizados a los últimos lineamientos normativos internos y externos.</li> <li>- Manual de Funciones y competencias Laborales Actualizado.</li> </ul>	Proceso de Gestión de Talento Humano
<b>Gestión de la Información</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestionar la información en el SIGEP</li> <li>- Verificación de la Información en el SIGEP</li> <li>- Implementación de un sistema de información para visualizar en tiempo real la Planta de personal.</li> </ul>	Servidores Públicos, Docentes y Contratistas Proceso de Gestión de Talento Humano
<b>Planeación Estratégica</b>	<p><b>Plan Institucional de Capacitación</b></p> <p><b>Aprobado Mediante Resolución 54 del 27 de enero de 2023.</b></p>	Proceso de Gestión de Talento Humano

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 14 de 20

	<p>A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del ISER, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Este plan se formula anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los funcionarios, las necesidades identificadas por los líderes de procesos y las disposiciones normativas.</p> <p>Además, para la presente vigencia la construcción anual de este plan tiene como propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los servidores públicos como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento.</p>	
	<p><b>Inducción general e Inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo:</b> aplica para cada uno de los funcionarios que ingresen a la entidad en la vigencia 2023 o sean reubicados, familiarizándolo con la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizándolo con el servicio público, instruyéndolo acerca de la estructura organizacional, historia, misión, visión y objetivos institucionales, funciones, además las que contiene el Procedimiento P-GTH-02 Programa de Inducción y Reinducción y los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación, el cual se encuentra publicado en la página Web de la Entidad.</p> <p><b>Reinducción:</b> De conformidad con lo estipulado en el capítulo II del Decreto 1567 de 1968, las entidades deben adelantar cada dos años un programa de reinducción dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios frente a la entidad. El Procedimiento P-GTH-02 Programa de</p>	Proceso de Gestión de Talento Humano

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 15 de 20

	<p>Inducción y Reinducción contiene los lineamientos y temas que se deben ejecutar en la vigencia, el cual se encuentra publicado en la página Web de la Entidad.</p>	
	<p><b>Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos</b></p> <p><b>Aprobado Mediante Resolución 36 del 24 de enero de 2023.</b></p> <p>En el ISER el activo más importante es el talento humano, es por esto que desde Bienestar Institucional se trabaja en la optimización de la calidad de vida de los servidores públicos, procurando su fortalecimiento integral y el bienestar social.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior y con base en el diagnostico de intereses y necesidades de los funcionarios del ISER, el plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos e la vigencia 2023 se enfoca en fortalecer los ejes temáticos propuestos en el plan nacional de Bienestar que son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Equilibrio Psicosocial</li> <li>• Salud Mental</li> <li>• Convivencia Social</li> <li>• Alianzas Interinstitucionales</li> <li>• Transformación Digital</li> </ul> <p>Las actividades que se plantean para la vigencia 2023, involucran a los servidores y a sus familias a través de actividades que permitirán la integración de los diferentes miembros del grupo familiar. La oferta incluye acciones formativas, recreativas y deportivas, orientadas a fortalecer la calidad de vida de los funcionarios, de tal forma que se optimicen las interacciones, la socialización, el intercambio de conocimientos y experiencias.</p>	<p>Proceso de Bienestar Institucional</p>

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Versión: 01
		Página: 16 de 20

	<p><b>Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</b></p> <p><b>Aprobado Mediante Resolución 34 del 24 de enero de 2023.</b></p> <p>El Instituto Superior de Educación Rural - ISER, tiene como razón fundamental el interés y el compromiso con el desarrollo del bienestar integral de sus servidores públicos y contratistas quienes contribuyen a su misión institucional a través de la participación, interacción y empeño de la alta dirección y quienes otorgan los recursos necesarios orientados a la cultura de la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales originadas en el trabajo; así como contribuir al bienestar físico y mental de sus empleados que se garantice óptimas condiciones de trabajo como contribución a un estado de vida saludable.</p> <p>El Plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo, busca fomentar este sistema, el cual está orientado al desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basados en la mejora continua que incluye la política, la planificación, la organización, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora continúan con el objetivo de identificar, anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo en toda la cadena de la organización, cumpliendo con la normatividad nacional aplicables a los riesgos laborales.</p> <p>El Instituto Superior de Educación Rural ISER, se compromete y asume con responsabilidad proteger la salud y la seguridad de todos los trabajadores, independiente el tipo de vinculación laboral brindando condiciones de trabajo seguras y saludables.</p> <p>El Plan de Trabajo SG-SST para la vigencia 2023 contempla un total de 282 actividades</p>	<p>Proceso de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
--	---	--




	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 17 de 20

	<p>programadas, el cual tiene una ejecución comprendida entre los meses de enero a diciembre de 2023, actividades que se relacionan en el documento anexo denominado “Plan de Trabajo SST vigencia 2023”.</p> <p>Dentro de las principales actividades definidas, se pueden destacar la actualización Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles cada vez que se presente un accidente de trabajo o una patología se determine de tipo laboral y no ha sido identificado el peligro y el factor de riesgo, revisión y seguimiento Matriz de Requisitos Legales, aplicar la batería de riesgo Psicosocial al personal del ISER, entre otras actividades que buscan prevenir accidentes y/o enfermedades laborales.</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoreo del SIGEP</li> <li>- Evaluación de Desempeño</li> </ul>	Proceso de Gestión de Talento Humano
	Medición, Análisis y mejoramiento del Clima Organizacional	Proceso de Bienestar Institucional
<b>Manual de Funciones y Competencias</b>	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes	Alta Dirección Proceso de Gestión de Talento Humano
<b>COMPONENTE – INGRESO</b>		
<b>Provisión del Empleo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan Anual de Vacantes</li> <li>- Plan de Previsión de Recursos Humanos</li> <li>- Reportes de cargos Vacantes a la CNSC y de igual forma actualización permanente de la Plataforma SIMO</li> <li>- Organización de las Historias Laborales</li> <li>- Declaración de Bienes y Rentas</li> </ul>	Proceso de Gestión de Talento Humano
<b>Meritocracia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC</li> </ul>	Proceso de Gestión de Talento Humano
<b>Gestión del Desempeño</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar que se realice adecuadamente la evaluación a los servidores de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente</li> </ul>	Proceso de Gestión de Talento Humano

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 18 de 20


<b>Conocimiento institucional</b>	- Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.	Proceso de Gestión de Talento Humano
<b>COMPONENTE - DESARROLLO</b>		
<b>Conocimiento institucional</b>	- Realizar reinducción a todos los servidores máximo cada dos años	Proceso de Gestión de Talento Humano
<b>Gestión de la Información</b>	- Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas	Proceso de Gestión de Talento Humano
	- Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	Proceso de Bienestar Institucional
<b>Gestión de Desempeño</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño</li> <li>- Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.</li> <li>- Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual.</li> </ul>	Proceso de Gestión de Talento Humano Evaluadores Comisión Evaluadora
<b>Capacitación</b>	- Ejecutar el Programa de Capacitación conforme el Plan adoptado mediante Resolución 54 del 27 de enero de 2023.	Proceso de Gestión de Talento Humano
<b>Bienestar</b>	- Ejecutar el Programa de Bienestar Social Laboral conforme el Plan adoptado mediante Resolución 34 del 24 de enero de 2023.	Proceso de Bienestar Institucional
<b>Administración del Talento Humano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad</li> <li>- Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.</li> <li>- Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.</li> </ul>	Proceso de Gestión de Talento Humano

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022	
	Página: 19 de 20	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión.</li> <li>- Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.</li> </ul>	
<b>Clima Organizacional y Cambio Cultural</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento.</li> </ul>	Proceso de Bienestar Institucional
<b>Seguridad y salud en el Trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementación de estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG – SST</li> <li>- Contar con Programas de Promoción y Prevención de la salud teniendo en cuenta los factores de riesgo establecidos por la entidad.</li> <li>- Establecer disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.</li> </ul>	Proceso de Gestión de Seguridad y Salud En el Trabajo
<b>Valores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones</li> </ul>	Proceso de Gestión de Talento Humano Gestores de Integridad

**COMPONENTE - RETIRO**

<b>Gestión de la Información</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.</li> </ul>	Proceso de Gestión de Talento Humano
<b>Desvinculación Asistida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan</li> </ul>	Proceso de Gestión de Talento Humano Proceso de Bienestar Institucional
<b>Gestión del Conocimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados</li> </ul>	Proceso de Gestión de Talento Humano

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	Código: F-GC-13
		Versión: 01
	<b>PLAN</b>	Fecha: 07/07/2022
		Página: 20 de 20

## 7. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

Para la medición del cumplimiento al Plan Estratégico de Talento Humano se tiene establecido el siguiente indicador.

Porcentaje de avance en la madurez de la política conforme la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano definida por el DAFP.

## 8. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento se realiza a través de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano dada por el DAFP, así como la ejecución del Plan de Acción de la Vigencia.

## 9. HISTORIA DE MODIFICACIONES

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
27/01/2023	01	Creación del documento

## 10. RESPONSABLE



YULI ADRIANA CARRILLO PABON  
Profesional Universitaria de Gestión de Talento Humano