

Firma de Autorizaciones		
Elaboró	Revisó	Aprobó
Profesional Especializado 222-03 Talento Humano	Subdirectora Administrativa y Financiera	Representante para la Alta Dirección del SIG
Control de Cambios		
Fecha	Descripción	
Julio de 2018	Creación del documento	
Enero 2019	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	
Enero 2020	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	
Enero 2021	Actualización del contenido del documento de acuerdo a las necesidades del IDEP.	
Enero 2022	Actualización del contenido plataforma por cambio en plataforma estratégica	
Enero 2023	Actualización estructura organizacional y de acuerdo con las necesidades del IDEP.	
Enero 2024	Actualización estructura organizacional y de acuerdo con las necesidades del IDEP.	
Enero 2025	Actualización estructura organizacional y de acuerdo con las necesidades del IDEP.	

	<h2>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 2 de 12

INTRODUCCIÓN

El Plan de Estratégico del Talento Humano tiene como fin integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la organización, constituyéndose en un instrumento básico, que soporta los cambios organizacionales y logra el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.

El Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP, es un establecimiento público con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, cuyos objetivos principales son producir y divulgar conocimiento educativo y pedagógico, mediante la investigación, la innovación, el desarrollo pedagógico y el seguimiento a la política pública educativa distrital, y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y demás requisitos normativos aplicables, ha diseñado e implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre la entidad y sus trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para su efecto, la Entidad aborda la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, verificar y Actuar) y que incluyen la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora. El presente manual describe los componentes del SG SST de acuerdo a las características específicas de la Entidad.

Con la expedición de la Ley 909 de 2004 se afirma el compromiso por parte de las Entidades del Estado de capacitar y formar a los funcionarios públicos, orientándolos al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.

Para el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional, se hace necesario realizar planes y programas orientados hacia el fortalecimiento y potencialización del bienestar y productividad del talento humano como determinante estratégico de la gestión, alineando los aspectos de carrera administrativa, seguridad y salud en el trabajo, capacitación, bienestar social e incentivos.

Dicha gestión está orientada a la creación de condiciones que posibiliten el máximo desarrollo del personal, esto implica que se aborde con responsabilidad los procesos de la entidad y se materialicen en buen desempeño de los funcionarios públicos.

	<h2>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 3 de 12

La gestión del Talento Humano es entendida como un sistema constituido por la planeación, organización, coordinación y control de las actividades necesarias para crear las condiciones laborales en las cuales los trabajadores desarrollen su máximo potencial dentro de las organizaciones.

Así, una de las responsabilidades que se generan de la alta dirección en el manejo del talento humano es dirigir gente en busca de los objetivos organizacionales, el equipo directivo es gestor de la calidad humana en las empresas mediante la creación de condiciones que permitan, a sus integrantes, adquirir altos niveles de motivación (querer actuar) y entrenamiento (poder actuar), en este entendido, la misión de la gestión de personal es lograr el desarrollo integral de las personas a través de su trabajo y consecuentemente de la productividad laboral.

Así las cosas, dentro del desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se evidencia la necesidad de establecer un plan de general del talento humano que describa elementos estratégicos y que a su vez permita de forma resumida, tener en cuenta el modelo de talento humano más conveniente para el Instituto.

NORMATIVIDAD APLICABLE

El artículo 14 de la Ley 909 de 2004 estableció la responsabilidad de formular políticas de recursos humanos al Departamento Administrativo de la Función pública, entidad que entrega a las entidades los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, de forma que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano como verdadera estrategia organizacional, dentro de contextos dinámicos y en permanente cambio.

Constitución Política de Colombia, en sus artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos.

Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del estado.

Decreto Nacional 682 de 2000: Por medio del cual se establecen los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del plan Anual de Capacitación en los organismos estatales.

Decreto 1227 y 2539 de 2005: Concernientes a la estructura del empleo temporal, medio tiempo y parcial, provisión de empleo, empleos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

Resolución 415 del 21 de julio de 2003: Expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para actualizar el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.

	<h2>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 4 de 12

Ley 909 de 2004: Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa.

Decreto 1227 del 21 de abril de 2005: Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.

Decreto 2539 del 22 de julio de 2005: Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015: Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Directiva 001 de 2015: Expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASC. Se dan los lineamientos para establecer los programas de Bienestar e Incentivos.

Acuerdo 565 de 2016: Mediante el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño laboral de los Empleados de Carrera Administrativa y en periodo de prueba.

Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Decreto 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Circular Externa No.01 de 2025: Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano 2025

OBJETIVO GENERAL

Consolidar un entorno laboral para la vida, el buen vivir y la promoción de saberes, en el marco de la gestión estratégica del talento humano, de acuerdo con el ciclo del servidor público: Ingreso, permanencia y retiro, mediante acciones de mejoramiento continuo para el desarrollo integral de los servidores del Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico – IDEP.

	<h2>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 5 de 12

Objetivos Específicos

- Fomentar condiciones laborales que permitan a los servidores públicos del IDEP desarrollar su labor en un entorno saludable que favorezca su desarrollo integral y el equilibrio emocional, permitiendo la transformación personal e institucional positiva, desde el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su desempeño laboral.
- Proveer de oportunamente las vacantes existentes en la planta de personal del IDEP, a través, de los procedimientos establecidos en la normativa vigente para atender las funciones misionales y del Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico – IDEP.
- Fortalecer las habilidades y competencias de los servidores públicos del IDEP a través de actividades de capacitación, entrenamiento e inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas y contextos del entorno en los diagnósticos realizados.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables, a través de acciones de promoción y prevención de la salud y de la identificación, evaluación y control de los riesgos ocupacionales.
- Adoptar Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025 en aras de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales en funcionarios y contratistas de la entidad.

COMPONENTES DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP- desarrollará actividades orientadas al bienestar de los servidores con el objeto de salvaguardar la actitud de cambio, la armonía laboral y el mejoramiento continuo del clima organizacional con el fin de tener servidores públicos competentes y comprometidos con los objetivos y metas institucionales, para lo cual se incluyen estrategias de inducción y re-inducción, capacitación, bienestar, nómina y seguridad y salud en el trabajo:

Inducción y Reinducción: El programa de Inducción y re-inducción hace parte del Plan Institucional de Capacitación - PIC de la entidad, el cual se define como proceso de formación y capacitación dirigido a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público, así como a proporcionarle la información necesaria para un mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, practico y participativo.

Capacitación: El Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP ejecuta el Plan Institucional de Capacitación - PIC, conforme a los lineamientos del

	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 6 de 12

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP - y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD-, dirigido a proporcionar a los servidores públicos acciones para el fortalecimiento de las capacidades, destrezas, habilidades, conocimientos y competencias necesarias que les permita realizar su función de forma efectiva.

Bienestar: Dentro de este componente el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP busca mejorar los niveles de bienestar salud y recreación de los funcionarios. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantiene una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar COMPENSAR. Dentro del plan de Bienestar social e incentivos, se programa la entrega de incentivos no pecuniarios, el cual se orienta a reconocer el desempeño individual del mejor empleado de carrera del IDEP, así como el mejor funcionario de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la entidad.

Nómina y novedades: Se da el cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente aplicable al IDEP.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Mediante éste componente, el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo sano y saludable a sus servidores, que anticipe y prevenga las lesiones y enfermedades ocupacionales, para lo cual se ha implementado lo establecido en el Decreto 1072 de 2015, tarea que será ejecutada con el apoyo de la ARL y el referente técnico del Sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Enfoque Diferencial: Los componentes que conforman este plan incorporarán acciones que sirvan de instrumento para la efectividad en la adopción del enfoque diferencial institucional promoviendo la construcción de bases sólidas para que servidores y servidoras de los diferentes niveles logren la apropiación práctica y conceptual con la suficiente amplitud y profundidad para facilitar su aplicación en la cotidianidad de la interrelación que se establece con ciudadanos y ciudadanas y de las acciones que demanda el cumplimiento del quehacer institucional.

En tal sentido, el IDEP aplicará el enfoque diferencial en las acciones que hacen parte de la Gestión Estratégica del Talento Humano, de acuerdo a los lineamientos distritales para la aplicación de enfoque diferencial¹ a partir de las siguientes categorías de análisis:

Género - Orientaciones sexuales e identidades de género - Etario - Étnico - Discapacidad - Víctimas del Conflicto Armado.

¹ Lineamientos distritales para la aplicación de enfoque diferencial:

http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/lineamientos_distritales_para_la_aplicacion_de_enfoques_.pdf

	<h2>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 7 de 12

EJECUCIÓN DEL PLAN

Para desarrollar el plan Estratégico de Talento Humano el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP proyectará y ejecutará cada uno de los planes de capacitación, bienestar e incentivos y seguridad y salud en el trabajo, los cuales serán elaborados bajo los criterios normativos vigentes, con la finalidad de mejorar las competencias, bienestar, compromiso y satisfacción de los servidores públicos frente a las funciones encomendadas, abarcando las fases de ingreso permanencia y retiro de empleados del IDEP.

Vinculación y/o Administración del Servidor Público:

A través del proceso de Gestión del Talento Humano garantizará que el personal vinculado al Instituto certifique el cumplimiento de los requisitos establecidos por las normas vigentes y que pueda desarrollar sus competencias para el mejoramiento de las funciones de la entidad y el logro de los objetivos estratégicos propuestos.

Planes y Programas:

Los planes y programas son herramientas que permiten identificar una serie de acciones a desarrollar para garantizar el cumplimiento de objetivos y metas generales.

Particularmente los planes y programas de gestión del talento humano, procuran potencializar las habilidades y aptitudes de los servidores públicos que trabajan en la entidad.

A continuación, se hace una descripción general de cada programa, los cuales se encuentran documentados en el Sistema Integrado de Gestión – SIG.

- ✓ **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:** El Plan Institucional de Capacitación – PIC-, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.
- ✓ **ACCIONES DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN:** La inducción está orientada iniciar al funcionario que ingresa a la entidad en su integración a la cultura organizacional, en cuanto a valores institucionales, formación ética, servicio público, la organización y las funciones del estado, así como en los lineamientos estratégicos de la entidad y las funciones por dependencia.

La reinducción es una acción pedagógica dirigida a reforzar el conocimiento de la entidad, en virtud de cualquiera de los cambios que se produzcan a nivel organizacional, modificaciones estructurales, culturales y de conocimiento, normatividad, reflexión sobre principios y valores y plataforma estratégica.

	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 8 de 12

- ✓ **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS:** Este programa se propone fortalecer el desarrollo integral de los servidores públicos del Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP generando actividades que favorezcan el clima organizacional, así como su calidad de vida y la de su familia, con el fin de garantizar una cultura organizacional óptima.
- ✓ **PLAN INSTITUCIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** El Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP en cumplimiento de la normatividad legal vigente en Riesgos Laborales en Colombia, tiene establecido un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual tiene como objetivo principal reducir la accidentalidad en la entidad y mitigar las enfermedades laborales que puedan presentarse ante la exposición de factores de riesgo de todos los funcionarios y contratistas. Es por esto que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establece estrategias de prevención de la enfermedad y la promoción de estilos de vida y ambientes laborales seguros para el desarrollo de las actividades en el trabajo, basados en la mejora continua y evaluando el desempeño del SG-SST anualmente.

Para el desarrollo del Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP dispondrá de recursos humanos, tecnológicos y financieros necesarios para la implementación y administración del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, acompañados de los comités reglamentarios como lo son el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral y el Comité de Emergencias adoptado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en aras de mantener y mejorar el estado físico, mental y social de funcionarios y contratistas de la entidad.

Basado en la mejora continua, el Plan Institucional de Seguridad y Salud en el Trabajo se establecerá un cronograma de actividades encaminadas a la prevención de enfermedades y promoción de estilos de vida saludable para funcionarios y contratistas, estas actividades quedarán estipuladas en el formato FT-GTH-13-32 Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- ✓ **PLAN ANUAL DE VACANTES:** Es el instrumento utilizado para proveer el personal a mediano y largo plazo, tiene como objetivo proveer el personal en empleos vacantes para la siguiente vigencia siempre y cuando se cuente con la disponibilidad presupuestal para su previsión.

El Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP construye éste plan mediante la revisión periódica de las vacantes de la planta,

	<h2>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 9 de 12

identificando el tipo de vacancia (provisional o definitiva), para gestionar su consecución en el menor tiempo posible, para garantizar la continuación de la operación de la Entidad.

Comités y/o grupos que hacen parte del plan estratégico:

Para lograr implementar los planes y/o programas que conforman el plan Estratégico de Talento Humano, se han conformado Comités o grupos, que soportan las fases de planeación y ejecución de los mismos así:

- **Comisión de Personal:** Tiene como objetivo proteger los derechos de los empleados públicos y guiar a la entidad hacia un entorno de trabajo en equipo, mediante actividades de capacitación, formación y diagnóstico del clima organizacional.
 - ✓ La Comisión de Personal está conformada por dos (2) representantes del Instituto, designados por su nominador y dos (2) representante de los empleados quienes deben ser elegidos por votación directa de los empleados.
 - ✓ La elección se hace cada dos (2) años
- **Comité de Convivencia Laboral:** Su objetivo es diseñar e implementar estrategias para el fortalecimiento de las relaciones laborales con especial énfasis en clima organizacional, basado en trabajo en equipo, respeto mutuo, confianza y tolerancia.
 - ✓ El Comité de Convivencia Laboral, está conformado por dos (2) representantes de la Entidad, designados por su nominador y dos (2) representante de los empleados quienes deben ser elegidos por votación directa de los empleados.
 - ✓ La elección se hace cada dos (2) años
 - ✓ Se deben reunir cuatro (4) veces al año.
- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo COPASST:** Es el ente de coordinación entre empleadores y trabajadores y tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y salud en el ambiente laboral.
 - ✓ El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, está conformado por dos (1) representante de la Entidad, designados por su nominador y un (1) representante de los empleados quien debe ser elegido por votación directa de los empleados.
 - ✓ La elección se hace cada dos (2) años
 - ✓ Se deben reunir una (1) vez al mes.
- **Grupo Brigada de Emergencias:** Su objetivo es prevenir, controlar y reaccionar en situaciones peligrosas de alto riesgo, emergencia, siniestro o desastre y su función está orientada a salvaguardar a las personas, sus bienes y el entorno de los mismos.
 - ✓ Está conformada por un grupo de funcionarios y contratistas
 - ✓ Su postulación es de forma voluntaria.

	<h2>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 10 de 12

- **Gestores de Integridad:** Su objetivo es construir, mediante procedimientos participativos, y tomando como base el Código de Integridad del Servicio Público Distrital, referentes éticos específicos que orienten la toma de decisiones en el IDEP.
- ✓ Está conformado por dos (2) representantes del IDEP
- ✓ Los Gestores de Integridad se postulan de forma voluntaria
- ✓ Reciban apoyo de Talento Humano.

SEGUIMIENTO AL PLAN

El seguimiento se realiza de forma trimestral y se encuentra publicado en el Plan de Acción Institucional - MIPG en el siguiente link: <https://www.idep.edu.co/plan-de-accion-institucional>

La medición se efectuará a través del siguiente Indicador:

- **Nivel de cumplimiento del Plan (%)** = (Número de acciones propuestas / Números acciones ejecutadas). 100%

SIGLAS

- **IDEP:** Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico.
- **PIC:** Plan Institucional de Capacitación.
- **S.A.F.:** Subdirección Administrativa y Financiera
- **COPASST:** Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

GLOSARIO

- **Bienestar Laboral:** Proceso orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia e identificación con el servicio que ofrece.
- **Clima Laboral:** Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, las relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales que influyen en el comportamiento de los funcionarios.
- **Calidad de vida laboral:** Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.

	<h2>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 11 de 12

- **Cultura Organizacional:** Conjunto de normas y valores que son compartidos por personas y grupos en una organización y que controlan la forma en que interactúan entre sí dentro de la organización y con el exterior.
- **Planeación Estratégica:** La Planeación Estratégica del Talento Humano es un sistema de gestión que tiene como objetivo planear actividades que permitan a los servidores cumplir y adaptarse a la estrategia institucional y comprende el plan de inducción, capacitación, bienestar e incentivos y seguridad y salud en el trabajo.
- **Gestión de Desarrollo:** Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores a través del Plan Institucional de Capacitación.
- **Plan Institucional de Capacitación:** El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.
- **Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Equipos conformados por personas del mismo proceso, que desarrollan proyectos para compartir diferentes experiencias, que trabajan juntos para solucionar problemas y construir nuevos conocimientos.

OPERATIVIDAD DEL PLAN 2025

Actividad	Resultado Esperado	Meta	Indicador	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable
Dar respuesta a las solicitudes realizadas por Comisión Nacional del Servicio Civil que garanticen la efectiva participación del IDEP en la convocatoria Distrito Capital 6	Respuesta al 100% de las solicitudes realizadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el marco de la convocatoria Distrito Capital 6	100%	Respuestas a la CNSC / Solicitudes realizadas por la CNSC	1/1/2025	31/12/2025	Subdirectora Administrativa y Financiera / Profesional Especializado 222-03 SAF

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<h2>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 12 de 12

Actividad	Resultado Esperado	Meta	Indicador	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable
Dar respuesta a las acciones generadas por la no conformidad, oportunidad de mejora u observaciones realizadas en el plan de mejoramiento de la auditoria al GTH-13 proceso de gestión de talento humano.	Respuesta al 100% de las acciones registradas en el plan de mejoramiento de la auditoria al GTH-13 proceso de gestión de talento humano.	100%	Acciones cumplidas / Acciones Formuladas en el plan de mejoramiento	1/1/2025	30/6/2025	Subdirectora Administrativa y Financiera / Profesional Especializado 222-03 SAF
Emitir un lineamiento institucional para la adopción del trabajo en casa como modalidad laboral en el IDEP de acuerdo con lo previsto en el Decreto 1662 de 2021	Resolución por la cual se adopta el trabajo en casa como modalidad laboral en el IDEP	1	Resolución	1/1/2025	30/3/2025	Director General / Subdirector Administrativo y Financiero / Profesional Especializado 222-03 SAF

	<h2 style="margin: 0;">PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 13 de 12

Conforme a lo estipulado en la Circular Externa 001 de 2025 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, el cual indica la adopción el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025, en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025						
Actividad	Resultado Esperado	Meta	Indicador	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable
Realizar la autoevaluación del SG SST conforme a la Resolución 0312 de 2019, por medio de la plataforma de la ARL y el Fondo de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo.	Autoevaluación del SG SST conforme a la normatividad	(1) autoevaluación	Un documento de autoevaluación del SG SST	1/12/2025	31/12/2025	Profesional Contratista SST
Realizar actualización de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la normativa legal vigente en Riesgo Laborales, incluir compromiso ante el Acoso Sexual Laboral.	Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo actualizada	(1) documento actualizado	Un documento actualizado	1/1/2025	31/12/2025	Profesional Contratista SST
Actualizar la matriz de identificación de peligros y riesgos incluyendo	Identificación de peligros, riesgos y controles	(1) matriz actualizada	Una matriz con peligros, riesgos y controles en la empresa identificados	1/3/2025	31/3/2025	Integrantes COPASST profesional Contratista SST

	<h2>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 14 de 12

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025						
Actividad	Resultado Esperado	Meta	Indicador	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable
contratistas y terceros, definiendo los controles necesarios para cada peligro identificado						
Realizar inducción y reinducción en seguridad y salud en el trabajo al personal nuevo y al personal que lo requiera	Inducción o reinducción al 100% de servidores y contratistas	Una (1) estrategia de inducción y/o reinducción socializada al 100% de los servidores y contratistas	Número de servidores o contratistas de la entidad con inducción y/o reinducción ejecutadas/Número de servidores o contratistas de la entidad	1/1/2025	31/12/2025	Profesional Contratista SST
Realizar las evaluaciones médicas ocupacionales conforme al Profesiograma	Realizar al 100% de los funcionarios del IDEP los exámenes médicos	Un reporte de las evaluaciones médicas realizadas	Evaluaciones médicas realizadas/Número de servidores de la entidad	1/7/2025	31/8/2025	Profesional Contratista SST
Promover el funcionamiento del Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante las reuniones mensuales y/o extraordinarias	Sesiones ejecutadas en el Comité Paritario en SST	Actas del Comité	Número de Actas del Comité/Número Comités programados	1/1/2025	31/12/2025	Integrantes COPASST profesional Contratista SST
Capacitar los Integrantes del COPASST	COPASST capacitados en temáticas SST	Asistencia al 100% de los espacios de	Listados de asistencia a capacitaciones y	1/8/2025	31/8/2025	ARL - Profesional Contratista SST

	PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 15 de 12

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025						
Actividad	Resultado Esperado	Meta	Indicador	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable
en Roles y Responsabilidades, Investigación de Accidentes , curso virtual de 50 horas de Seguridad y Salud en el Trabajo.		capacitación del COPASST	cursos			
Promover el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral , mediante las reuniones Trimestrales y/o extraordinarias	Sesiones ejecutadas en el Comité de Convivencia Laboral	Actas del Comité	Número de Actas del Comité/Número Comités programados	1/1/2025	31/12/2025	Integrantes CCL profesional Contratista SST
Capacitar los Integrantes del COPASST en Roles y Responsabilidades, Acoso Laboral, Manejo de Conflictos , curso virtual de 50 horas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	COPASST capacitados en temáticas de acoso laboral, manejo de conflictos	Asistencia al 100% de los espacios de capacitación del COPASST	Listados de asistencia a capacitaciones y cursos/capacitaciones y cursos programados	1/9/2025	30/9/2025	Integrantes CCL profesional Contratista SST
Programar actividades de implementación del programa de	Programa de estilos de vida saludable ejecutado	Asistencia al 100% de las actividades	Listados de asistencia de las actividades/Actividades programadas	1/6/2025	30/6/2025	Profesional Contratista SST

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. EDUCACIÓN Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico</p>	<h2>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 16 de 12

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025						
Actividad	Resultado Esperado	Meta	Indicador	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable
estilos de vida saludable.						
Actualizar el perfil sociodemográfico de los funcionarios del IDEP, incluyendo contratistas	Perfil sociodemográfico de los funcionarios del IDEP actualizado	Registro del perfil sociodemográfico actualizado	Número de servidores y contratistas con perfil sociodemográfico actualizado/Número de servidores y contratistas	1/3/2025	31/3/2025	Profesional Contratista SST
Realizar actividades de desorden musculoesqueléticos en concordancia con el SVEDMO	SVEDMO ejecutado	Asistencia al 100% de las actividades	Listados de asistencia de las actividades/Actividades programadas	1/2/2025	31/12/2025	Profesional Contratista SST
Aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial para la vigencia 2025	Batería de Riesgo Psicosocial aplicada	Batería aplicada al 100%	Un reporte de aplicación batería de Riesgo Psicosocial	1/8/2025	31/8/2025	Profesional Contratista SST
Realizar actividades de Prevención ante el Factor de Riesgo Físico (Cuidado Visual)	Prevención a ante el Factor de Riesgo Físico (Cuidado Visual)	Asistencia al 100% de las actividades	Listados de asistencia de las actividades/Actividades programadas	1/4/2025	30/4/2025	Profesional Contratista SST
Realizar jornada de actividades de prevención y promoción en conmemoración del día de	Conmemoración del día de Seguridad y Salud en el Trabajo	Asistencia al 100% de las actividades	Listados de asistencia de las actividades/Actividades programadas	1/4/2025	30/4/2025	

	<h2>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 17 de 12

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025						
Actividad	Resultado Esperado	Meta	Indicador	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable
Seguridad y Salud en el Trabajo						
Realizar las actividades de intervención del Riesgo Psicosocial en atención a las recomendaciones emitidas en la vigencia 2024.	Intervención del Riesgo Psicosocial	Asistencia al 100% de las actividades	Listados de asistencia de las actividades/Actividades programadas	1/6/2025	30/6/2025	Profesional Contratista SST
Realizar inspección de botiquines, camillas, extintores e instalaciones.	Botiquines, camillas, extintores e instalaciones con cumplimiento adecuado	Doce (12) inspecciones realizadas	Informe de inspección realizada/Informe de inspección programadas	1/1/2025	31/12/2025	Brigadas de Emergencias -Profesional Contratista SST
Revisar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias para la vigencia 2025	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias revisado	Un (1) plan actualizado	Un (1) plan actualizado	1/5/2025	31/5/2025	Brigadas de Emergencias -Profesional Contratista SST
Participar en el Simulacro de Emergencias Distrital para la vigencia 2025	Participación en el Simulacro de Emergencias	Una participación de los servidores de la entidad	Un (1) certificado IDIGER	1/10/2025	31/10/2025	Brigadas de Emergencias -Profesional Contratista SST
Realizar la medición y el análisis de los indicadores del SG SST	Matriz de seguimiento a los indicadores SG SST	(4) seguimientos a los indicadores SST (trimestral)	Seguimientos ejecutados/Seguimientos programados a los indicadores SST	1/1/2025	31/12/2025	Profesional Contratista SST

	<h2>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación:
		Página 18 de 12

Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025						
Actividad	Resultado Esperado	Meta	Indicador	Fecha Inicio	Fecha Fin	Responsable
Ejecutar la Auditoria Anual del SG SST	SG SST auditado	Una (1) auditoría realizada	Informe de auditoría al SG SST	1/11/2025	30/11/2025	Profesional Contratista SST - Equipo Auditor
Realizar la revisión por la Dirección del SG-SST	SG SST revisado por Dirección General	Una (1) revisión realizada	Un reporte de revisión	1/2/2025	31/12/2025	Profesional Contratista SST
Establecer el plan de trabajo anual	Plan de Trabajo Anual establecido	Un (1) plan de trabajo establecido	Un (1) documento establecido	1/2/2025	31/12/2025	Profesional Contratista SST
Definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora de las diferentes fuentes de evaluación del SGSST (plan de mejoramiento)	Definición e implementación del Plan de Mejoramiento	Acciones formuladas conforme con las observaciones	Acciones formuladas/Observaciones realizadas	1/2/2025	31/12/2025	Profesional Contratista SST