



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

## 2023



**IDEP**

Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico



	<b>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</b>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 2 de 12

<b>Firma de Autorizaciones</b>		
<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Profesional Especializado 222-03 Talento Humano	Subdirectora Administrativa y Financiera	Representante para la Alta Dirección del SIG
<b>Control de Cambios</b>		
<b>Fecha</b>	<b>Descripción</b>	
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.	

 <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: 26/01/2023
		Página 3 de 12

### TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>2. NORMATIVIDAD APLICABLE.....</b>	<b>5</b>
<b>3. OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>6</b>
<b>3.1 Objetivos Específicos .....</b>	<b>6</b>
<b>4. COMPONENTES DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ..</b>	<b>6</b>
<b>5. EJECUCIÓN DEL PLAN .....</b>	<b>8</b>
<b>5.1. Vinculación y/o Administración del Servidor Público: .....</b>	<b>8</b>
<b>5.2 Planes y Programas: .....</b>	<b>8</b>
<b>5.3 Comités y/o grupos que hacen parte del plan estratégico:.....</b>	<b>9</b>
<b>6. SEGUIMIENTO AL PLAN .....</b>	<b>11</b>
<b>7. SIGLAS .....</b>	<b>11</b>
<b>8.. GLOSARIO.....</b>	<b>11</b>

	<h1>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h1>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 4 de 12

## 1. 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 para fortalecer y gestionar la investigación y la innovación, así como el desarrollo pedagógico y profesional docente, con miras a producir conocimiento que aporte al cierre de las brechas socioeducativas, a la garantía del derecho a la educación, a la transformación pedagógica y al reconocimiento del saber docente, para aportar en la construcción de un nuevo contrato social y ambiental.

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.

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.

	<h2 style="margin: 0;">PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 5 de 12

## 2. 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.

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 1443 de 2014: Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

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

	<h2 style="margin: 0;">PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 6 de 12

Directiva 001 de 2015: Expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD. 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.

### 3. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los funcionarios públicos del Instituto para la Investigación Educativa y Desarrollo Pedagógico – IDEP desarrollando acciones para fortalecer y gestionar la investigación y la innovación, así como el desarrollo pedagógico y profesional docente, con miras a producir conocimiento que aporte al cierre de las brechas socioeducativas, a la garantía del derecho a la educación, a la transformación pedagógica y al reconocimiento del saber docente, para aportar en la construcción de un nuevo contrato social y ambiental.

#### 3.1 Objetivos Específicos

- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar e incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Instituto
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Ejecutar acciones que aporten al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del Instituto.
- Reforzar los aspectos relacionados con el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo al interior del IDEP.

### 4. 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

	<h2 style="margin: 0;">PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 7 de 12

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:

**4.1 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.

**4.2 Capacitación:** El Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico – IDEP ejecuta el Plan Institucional de Capacitación - PIC, conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP - y el departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASC-, dirigido a proporcionar a los servidores públicos el fortalecimiento de las capacidades, destrezas, habilidades los conocimientos y competencias necesarias para realizar su función de forma efectiva.

**4.3 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.

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

**4.5 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.

**4.6 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

	<h2 style="margin: 0;">PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 8 de 12

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 diferencial, a partir de las siguientes categorías de análisis:

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

### 5. 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.

#### 5.1. 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.

#### 5.2 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

<sup>1</sup> Lineamientos distritales para la aplicación de enfoque diferencial:

[http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/lineamientos\\_distritales\\_para\\_la\\_aplicacion\\_de\\_enfoques\\_.pdf](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: 26/01/2023
		Página 9 de 12

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 a 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 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.
- ✓ **PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** está orientado a proteger a los servidores de los riesgos encontrados en su medio de trabajo y así mantener el más alto nivel de bienestar físico y mental, a través de la implementación de actividades de promoción y prevención que eviten la aparición de enfermedades profesionales y la presencia de accidentes de trabajo de la entidad.
- ✓ **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, 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.

### 5.3 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:

	<h2>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 10 de 12

- **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:** 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 conformada 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.
  
- **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 tres representantes del IDEP
  - ✓ Los Gestores se postulan de forma voluntaria
  - ✓ Reciban apoyo de Talento Humano.

	<h2>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 11 de 12

## 6. 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: <http://www.idep.edu.co/?q=content/plan-de-accion-institucional>

## 7. SIGLAS

- **IDEP:** Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo Pedagógico.
- **PIC:** Plan Institucional de Capacitación.
- **S.A.F.:** Subdirección Administrativa y Financiera

## 8.. 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.
- **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.

	<h2>PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL-GTH-13-06
		Versión: 7
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023
		Página 12 de 12

- 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.