





PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2022



 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 2 de 77

Objetivo: Planear, crear, ejecutar y evaluar los procesos y procedimientos orientados a establecer, desarrollar, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el avance integral del Talento Humano del Instituto Distrital de las Artes - Idartes, con el propósito de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio.

Alcance: El Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital de las Artes – Idartes, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (planes operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos. Por consiguiente, aplica a la población del Instituto (servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad vigente que rige la materia.

Fecha de Aprobación	Responsable del Documento	Ubicación
Enero 2022	SAF - Talento Humano	http://comunicarte.idartes.gov.co/
HISTÓRICO DE CAMBIOS		
Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	Enero 2022	Emisión Inicial



Oficinas Participantes

Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Avaló:
28/01/2022	28/01/2022	31/01/2022	31/01/2022
Robertson Gioncarlo Alvarado Camacho Contratista Subdirección Administrativa y Financiera	Luis Leonardo Moreno Contratista Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información 28/01/2022 Laura Catalina Martínez	Adriana María Cruz Rivera Subdirectora Administrativa y Financiera	Carlos Alfonso Gaitán Sánchez Jefe Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de Información

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021



 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2022
Versión: 4		
		Página: 3 de 77

	López Profesional Especializado SAF - Talento Humano		
--	---	--	--

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
JUSTIFICACIÓN	7
MARCO LEGAL	8

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 4 de 77



OBJETIVO GENERAL	11
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
CONTEXTO DE LA ENTIDAD	12
<i>OBJETO</i>	12
<i>MISIÓN</i>	13
<i>VISIÓN</i>	13
<i>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</i>	13
<i>VALORES</i>	14
<i>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</i>	14
<i>CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS</i>	16
DIAGNÓSTICO	19
<i>AUTODIAGNÓSTICO MIPG</i>	19
<i>ENCUESTA</i>	22
ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO	23
<i>ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN</i>	23
<i>ESTRATEGIA PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</i>	24
<i>ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</i>	24
<i>ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</i>	25
<i>ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</i>	26
<i>ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN</i>	26
<i>SEGUIMIENTO</i>	28
DOCUMENTOS ANEXOS	29

INTRODUCCIÓN

El Instituto Distrital de las Artes – Idartes, como gestor de las prácticas artísticas en Bogotá, está comprometido con aumentar la confianza de los artistas, gestores y ciudadanía en el sector de las artes en Bogotá, a través del esfuerzo continuo y mejora en su gestión, con criterios de eficiencia, eficacia y efectividad.

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**



1TR-GTH-P-01
29/01/2021
1

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 5 de 77

Para cumplir con este propósito, se requiere y necesita que sea adoptado el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, el cual busca optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, con lo cual contribuya a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y la mejora en los indicadores de satisfacción ciudadana, eficiencia, eficacia entre otros.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano, se realizó un diagnóstico interno teniendo en cuenta los resultados arrojados de la encuesta de clima organizacional, aplicada en los meses de diciembre de 2018 y marzo de 2019, de acuerdo a las normas y políticas que rigen la materia, esta evaluación se debe realizar cada dos años, es decir que para el 2022, se medirá nuevamente el clima y ambiente laboral, en alianza y apoyo del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, la encuesta de identificación de necesidades de bienestar y capacitación realizada en el mes de diciembre de 2021, las evaluaciones de las actividades de bienestar y capacitación, los acuerdos sindicales suscritos con las organizaciones del sector, las evaluaciones de desempeño; entre otros, con lo cual permitirá el cumplimiento de los objetivos trazados tanto institucionales, como por dependencia y proyecto a corto y mediano plazo.

Con base en el diagnóstico anterior, se definieron los planes de Bienestar Social e Incentivos, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Vacantes y Previsión del Talento Humano de manera tal, que estuvieran alineados con la misión, visión, planes y política de talento humano del Instituto Distrital de las Artes – Idartes, con la finalidad y objetivo de cumplir los objetivos trazados.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
		PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
			Página: 6 de 77



JUSTIFICACIÓN

Para que hoy en día, los organismos del Estado estén en capacidad de responder a las demandas y necesidades de la sociedad y su constante evolución, requieren no solo de normas, procedimientos o tecnología, sino de un Talento Humano, que cuente y desarrolle las competencias personales y laborales; que permitan alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

La gestión del talento humano está contemplada en la Constitución (Capítulo 2 del Título V) y con el Decreto 1499 de 2017 que actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, integrando los sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno, se identificó como el corazón del MIPG; pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas y por tanto la “Gestión Humana ya no es la gestión administrativa, ni el pago de nómina; Gestión Humana es tanto el manejo del talento como el manejo de la organización, atravesadas por la Experiencia del Empleado y la Tecnología como habilitador.”¹

Es así, como la planeación se convierte en un medio esencial para determinar los mecanismos para dar satisfacción de las necesidades de los servidores públicos, desarrollando sus competencias, elevando su nivel y calidad de vida y el de sus familias, generando mayor compromiso con la Institución y con los planes, proyectos y metas trazadas, motivando la productividad en la Entidad, en pro de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad.



¹ URIBE, Pablo Andrés. Ponencia: “Sueña en Grande y Haz que Suceda”. Foro “Política Pública de la Gestión Integral del Talento Humano”. Departamento Administrativo del Servicio Civil .2019.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
		PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
			Página: 7 de 77

MARCO LEGAL

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Idartes, se fundamenta en la normatividad vigente que rige para las entidades del estado y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto 2663 de 1950 “CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO - Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949.”
- Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 734 de 2002. “Por la cual se expide el Código Único Disciplinario”.
- Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.”.
- Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.”.
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006 “Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
- Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”



 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 8 de 77

- Ley 1474 de 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Ley 1846 de 2017 “Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”
- Ley 1857 del 26 de julio de 2017 “Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.”
- Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 “Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”
- Decreto 118 de 2018 “Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017.”
- Decreto 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 “Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021

1



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
		PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
			Página: 9 de 77

- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Decreto 2539 de 2005. “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.
- Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
- Resolución No 984 de 2016 “por medio del cual se modifica el manual de funciones y competencias laborales del Instituto Distrital de las Artes”
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 “Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.”
- Resolución 747 de 2018 “Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad establecido en el Decreto 118 de 2017, en el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES”
- Resolución 675 de 2018 “Por medio de la cual se establecen y adoptan los lineamientos para que los funcionarios del Instituto Distrital de las Artes – Idartes, accedan a los incentivos de los que trata la Ley 1811 de 2016”
- Resolución 87 de 2018 “Por la cual se adopta la Política de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Distrital de las Artes – Idartes”
- Resolución 2404 de 2019 “Por cual adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, así como los protocolos específicos de intervención por sector.”
- Resolución 312 de 2019 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.”



Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021

1

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 10 de 77

- Acuerdo 440 de 2010 "Por el cual se crea el Instituto Distrital de las Artes - IDARTES-"
- Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
- Acuerdo No 2 de 2017 "Por el cual se modifica la estructura organizacional del Instituto Distrital de las Artes"
- Acuerdo No 3 de 2017 "Por el cual se modifica la planta de empleos del Instituto Distrital de las Artes"
- Acuerdo 710 de 2018 "Por el cual se determinan los lineamientos para el fomento, la generación de empleo, y el teletrabajo para personas con discapacidad y adultos mayores que requieren cuidado permanente y sus cuidadores y cuidadoras en el Distrito Capital, se establece una estrategia para la atención integral de cuidadores y cuidadoras y se dictan otras disposiciones."
- Sentencia C-527/17 - Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.
- Manual Operativo MIPG – Dimensión N°1 Talento Humano.
- GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el Sector Público Colombiano 2017.



 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 11 de 77

OBJETIVO GENERAL

Planear, crear, ejecutar y evaluar los procesos y procedimientos orientados a establecer, desarrollar, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el avance integral del Talento Humano del Instituto Distrital de las Artes - Idartes, con el propósito de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar acciones que favorezcan la adquisición y fortalecimiento de conocimientos y competencias laborales para los servidores públicos del Instituto Distrital de las Artes - Idartes, contribuyendo al cumplimiento y cultura institucional.
- Generar acciones que permitan y contribuyan al aumento de bienestar, desempeño laboral, equilibrio y calidad de vida para los servidores del Instituto Distrital de las Artes – Idartes y su núcleo familiar, con base en acciones sociales, recreativas, deportivas y culturales.
- Disponer de estrategias y herramientas actualizadas que permitan prever las necesidades de personal que tenga la Entidad, por motivos de retiro, licencia, incapacidad, encargo, ascenso, comisión o cualquier otro y; junto con el Plan de Previsión de Talento Humano proveerlas de la manera más ágil y con las personas más idóneas.
- Diseñar, planear, definir e implementar las estrategias que le permitan a la Entidad, la previsión de los empleos en vacancia ya sean temporales o definitivas, de acuerdo con la identificación de necesidades de personal, que se presenten en cada unidad de gestión, con la aplicación de criterios técnicos y al análisis de cargas de procedimientos que tiene el Instituto, garantizando agilidad e idoneidad en este proceso.
- Definir y efectuar las diferentes actividades encaminadas a la promoción y prevención de los riesgos laborales fomentando una cultura de autocuidado en los funcionarios y contratistas del Instituto Distrital de las Artes –Idartes.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 12 de 77

- Adoptar mecanismos que optimicen la evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los gerentes públicos, cumpliendo las disposiciones legales.
- Fortalecer los procesos de selección, evaluación y movilidad de los funcionarios del Instituto.

CONTEXTO DE LA ENTIDAD

Como referentes indispensables para la planeación de la Gestión del talento Humano, se tomarán los elementos fundamentales del direccionamiento estratégico del Instituto Distrital de las Artes, que parten del Acuerdo 440 de 2010 “*Por el cual se crea el Instituto Distrital de las Artes*” que son los siguientes:

OBJETO



Ejecución de políticas, planes, programas y proyectos para el ejercicio efectivo de los derechos culturales de los habitantes del Distrito Capital, en lo relacionado con la formación, creación, investigación, circulación y apropiación de las áreas artísticas de literatura, artes plásticas, artes audiovisuales, arte dramático, danza y música, a excepción de la música sinfónica, académica y el canto lírico.

Teniendo como funciones:

- a) Participar en el proceso de formulación concertada de las políticas distritales que orienta y lidera la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte en el campo de las artes.
- b) Ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos para la formación, creación, investigación, circulación y apropiación de la literatura, las artes plásticas, las artes audiovisuales, el arte dramático, la danza y la música, exceptuando la música sinfónica, académica y el canto lírico en el Distrito Capital.
- c) Diseñar y ejecutar estrategias que garanticen el desarrollo de las expresiones artísticas que interpreten la diversidad cultural de los habitantes del Distrito Capital.

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 13 de 77

- d) Ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos orientados a fortalecer los procesos de participación, planeación, fomento, organización, información y regulación del campo de las áreas artísticas de literatura, artes plásticas, artes audiovisuales, arte dramático, danza y música, a excepción de la música sinfónica, académica y el canto lírico.
- e) Ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos que articulen el campo de las áreas artísticas de literatura, artes plásticas, artes audiovisuales, arte dramático, danza y música, a excepción de la música sinfónica, académica y el canto lírico, con los órdenes regional, nacional e internacional, así como desde la perspectiva territorial, local y poblacional del Distrito Capital, en consonancia con las políticas del sector.
- f) Administrar los escenarios culturales de su propiedad, así como los demás que llegaren a ser de su propiedad y garantizar el funcionamiento y programación de los equipamientos a su cargo.
- g) Asegurar la producción técnica y logística para el correcto funcionamiento de los planes, programas y proyectos del Instituto Distrital de las Artes.
- h) Diseñar las estrategias para asegurar la promoción y gestión de recursos públicos y privados que permitan el adecuado desarrollo de los planes, programas y proyectos del Instituto Distrital de las Artes cuando se considere necesario.

MISIÓN

Garantizar el pleno ejercicio y disfrute de los derechos culturales por parte de la ciudadanía, acercando las prácticas artísticas y la vivencia de sus diferentes dimensiones a la vida cotidiana de las personas; mediante la ejecución de las políticas públicas, proyectos, planes y programas que aporten a la construcción de un nuevo contrato social que contribuya al desarrollo de las personas como seres creativos, sensibles, solidarios y corresponsables con los otros seres vivos que les rodean.



VISIÓN

En 2030 Idartes será la entidad líder en la gestión de las artes en la Ciudad Región, movilizandando las dimensiones y procesos de las prácticas artísticas para integrarlas en la vida cotidiana de las personas, a través de: la articulación con los demás

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021



1

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 14 de 77

sectores de la sociedad; la ejecución de las políticas públicas culturales; la potenciación de las ciudadanías creativas; la construcción de memoria para la transformación social y la integración de las ciencias y las tecnologías, desde una mirada intercultural que reconoce el valor del territorio y su interrelación en un entorno local y global.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Aportar a la construcción de un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI, en el que las artes sean parte fundamental de la vida cotidiana de la ciudadanía, garantizando los derechos culturales para el reconocimiento, apropiación, intercambio y conjugación de las dimensiones expresivas, creadoras, técnicas y críticas de las artes, desde los enfoques: diferencial, de género y territorial, hacia la construcción de una ciudad cuidadora, sostenible, incluyente y consciente.
- Generar condiciones para que el ejercicio de las prácticas artísticas que desarrollan agentes y organizaciones del sector de las artes sea diverso e incluyente, en concordancia con el Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI, con procesos asertivos de planeación, información, fomento, organización, participación y regulación, que consoliden a Bogotá - Región, como un escenario para el disfrute y goce de los derechos culturales y que vinculen de manera efectiva los contextos locales y globales.
- Fortalecer las cadenas de valor de los campos artísticos, para promover la creación, gestión y circulación de obras, encuentros y experiencias artísticas y culturales, garantizando el acceso, el disfrute y la apropiación de los públicos, la desconcentración de la oferta cultural y artística, la descentralización de los equipamientos culturales, la revitalización de sectores de la ciudad y la promoción de los derechos culturales.
- Contribuir al fortalecimiento del tejido social a través de las artes desde la construcción de la memoria y la reparación simbólica colectiva, para hacer de Bogotá centro de cultura ciudadana, paz y reconciliación.



 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 15 de 77

- Garantizar el acceso a los derechos culturales de la ciudadanía desde la efectividad en la prestación de los servicios, la atención de sus requerimientos y la articulación con el sistema de Gobierno Abierto de Bogotá – GABO.
- Fortalecer la articulación y cooperación con actores comunitarios, sociales, públicos y privados del ámbito local, regional, nacional e internacional que amplíen y potencien los recursos técnicos, humanos y financieros con los que cuenta la entidad para la garantía de los derechos culturales de la ciudadanía.
- Fomentar la interlocución de las artes con otros campos de conocimiento, saberes y disciplinas para enriquecer las prácticas artísticas.
- Posicionar las artes a través de estrategias de comunicación tradicionales, alternativas, incluyentes y comunitarias; la creación de plataformas que permitan la convergencia digital y la consolidación de territorios digitales para el fortalecimiento de la oferta institucional y de los agentes del sector.
- Generar herramientas desde las prácticas artísticas que contribuyan a la construcción de modelos de gestión y atención a emergencias, a partir del quehacer institucional y en interacción con otros sectores.
- Diseñar un equipamiento multimodal, sede para el Idartes y centro de las artes en Bogotá - Región.
- Fortalecer y transformar la cultura institucional, el clima organizacional, el vínculo de servidoras/es públicos, contratistas con el IDARTES, su apropiación misional y el sentido de pertenencia; a través de estrategias de bienestar laboral y comunicación interna que permita asumir los nuevos retos de entidad, para atender las demandas de la ciudadanía, la motivación y el reconocimiento de las/os servidoras/es.



Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021

1

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2022
Versión: 4		
Página: 16 de 77		

- Construir la propuesta de rediseño institucional que promueva la consolidación de equipos de trabajo con una estructura organizacional ajustada a las necesidades y al aseguramiento de los derechos culturales del sector y de la ciudadanía en general, que reconozca y mejore las condiciones laborales y de bienestar de su talento humano.
- Crear un sistema de formación, acompañamiento, sensibilización, apropiación, cualificación y accesibilidad sobre los enfoques territorial, diferencial, de género, disciplinar y estratégico, los lineamientos y misionales de las dependencias, PDD u otras políticas públicas del sector para el uso y la apropiación de servidoras/es públicos y contratistas de la entidad.
- Crear una estrategia de gestión del conocimiento que contribuya a la construcción e intercambio de saberes y a la articulación entre las diferentes unidades, que aporte a la transformación de paradigmas en torno al lugar de las artes y el papel de las y los artistas frente a los retos de un nuevo contrato social y ambiental por la vida, el cuerpo, la memoria y la garantía de derechos culturales; así como a la evaluación del impacto de los planes, programas y proyectos de la institución.
- Implementar un modelo de gestión que integre los diferentes sistemas de información y comunicación en un ecosistema de fácil acceso, navegabilidad y solidez tecnológica, que permita elevar los estándares de calidad en la gestión institucional, la medición y visualización de sus resultados, facilitando la articulación de los procesos institucionales, las demandas de la ciudadanía y el sector de las artes y la cultura en la ciudad.
- Mejorar la infraestructura tecnológica para proveer las condiciones suficientes para la efectiva y oportuna operación de la entidad y de la gestión del conocimiento.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
		PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
			Página: 17 de 77

- Desarrollar una red de recursos y asistencia técnica, logística y de seguridad, para la realización de actividades y muestras artísticas y de cultura científica, de alta calidad, de pequeño, mediano y gran formato, con perspectivas locales y ambientales altamente adaptables a las necesidades de cada una de las dependencias del instituto.
- Generar la disponibilidad de recursos humanos, técnicos y tecnológicos de alta calidad y eficiencia que permitan los procesos financieros, de mantenimiento, contratación y demás áreas de apoyo, que garanticen el ejercicio de los derechos culturales en la Bogotá del siglo XXI.
- Diseñar una estrategia de generación de recursos propios, que mediante la creación de productos, bienes y servicios, aporten a la sostenibilidad y el fortalecimiento de los proyectos de la entidad.



VALORES

Las actuaciones de los servidores y contratistas de Idartes, se encuentran fundamentado en los valores o mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del Distrito, contenidos en el Código de Integridad del Servicio Público, establecido en el Decreto 118 de 2018 y adoptado por el Idartes por mediante Resolución No. 747 de 2018.

El citado Código reúne los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; cada uno de estos valores determina una línea de acción cotidiana para los servidores:

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
		PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
			Página: 18 de 77

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad y sin discriminación.

Estructura Organizacional

El artículo 2 del Acuerdo 440 de 2010, otorgó como objeto principal al Idartes la ejecución de políticas, planes, programas y proyectos para el ejercicio efectivo de los derechos culturales de los habitantes del Distrito Capital, en lo relacionado con la formación, creación, investigación, circulación y apropiación de las áreas artísticas de literatura, artes plásticas, artes audiovisuales, arte dramático, danza y música, a excepción de la música sinfónica, académica y el canto lírico.

Que mediante el Acuerdo No. 05 del veinticuatro (24) de septiembre de 2021, el Consejo Directivo, modificó la estructura organizacional, por la cual se creó la Oficina de Control Disciplinario Interno, en cumplimiento del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 del 2021, quedado como lo muestra la Figura 1.



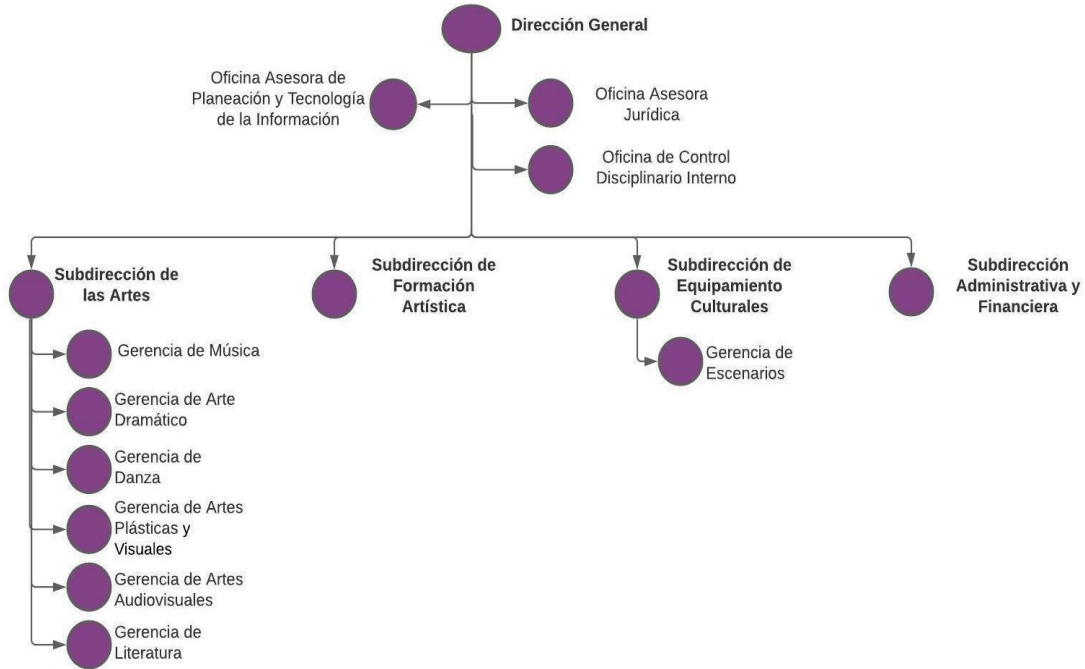
 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01	
			Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 4
			Página: 19 de 77



Figura 1. Estructura Organizacional Vigente Idartes

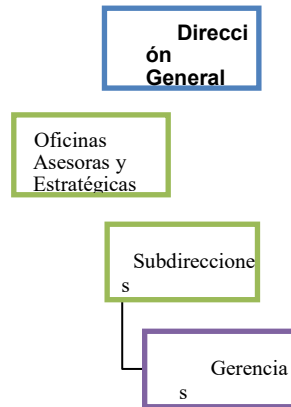


Fuente. Elaborada con base en el Acuerdo 05 de 2020 del Consejo Directivo.

La estructura base de la entidad, se compone de cuatro niveles de gestión tal como se muestra en la figura 2.



 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 20 de 77





- a) Dirección General. Lidera todos los procesos de la entidad.
- b) Oficinas Asesoras y Estratégicas. Responsables de desarrollar procesos estratégicos y de asesoría para toda la entidad.
- c) Subdirecciones. En este nivel se ubican las tres direcciones misionales por lo tanto son las responsables de gestionar los procesos que contribuyen directamente al cumplimiento de los objetivos y a la razón de ser del Idartes. Al mismo nivel se ubica la Subdirección Administrativa y Financiera encargada de la gestión de todos los procesos de apoyo a la gestión de la entidad.
- d) Gerencias. En este nivel se desconcentra la gestión de las Subdirecciones, estas dependencias son las responsables de la ejecución directa de la política. Se crean para temas específicos y en casos los cuales tanto el número de personas como las responsabilidades ameritan la existencia de una dependencia.

CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 21 de 77

Actualmente el Instituto Distrital de las Artes – Idartes, cuenta con una planta permanente de setenta y seis (76) empleos, adoptada mediante Acuerdo 06 del veinticuatro (24) de septiembre de 2021. Así mismo, tiene una planta temporal de cincuenta y tres (53) empleos, creada mediante el Acuerdo No. 04 del quince (15) de julio de 2021, con una vigencia hasta el quince (15) de julio de 2023, las cuales se encuentran compuestas por los siguientes empleos:

Tabla 1. Distribución de los empleos de Planta Permanente

Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos	Tipo de empleo
Director General	Directivo	050	03	1	Libre Nombramiento y Remoción
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	02	1	Libre Nombramiento y Remoción
Conductor	Asistencial	480	01	1	Libre Nombramiento y Remoción
Subdirector	Directivo	070	02	1	Libre Nombramiento y Remoción
Subdirector Técnico	Directivo	068	02	3	Libre Nombramiento y Remoción
Gerente	Directivo	039	01	7	Libre Nombramiento y Remoción
Jefe de Oficina	Directivo	006	01	1	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor	Asesor	105	01	1	Por periodo Fijo
Asesor	Asesor	105	01	1	Libre Nombramiento y Remoción
Jefe Oficina Asesora	Asesor	115	02	2	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional Especializado	Profesional	222	03	2	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	Profesional	222	02	9	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	Profesional	219	01	16	Carrera Administrativa
Tesorero	Profesional	201	02	1	Libre Nombramiento y Remoción
Almacenista	Profesional	215	01	1	Libre Nombramiento y Remoción
Técnico Administrativo	Técnico	367	01	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	Técnico	314	01	8	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	03	1	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	02	12	Carrera Administrativa
Operario	Asistencial	487	02	5	Carrera Administrativa
Conductor	Asistencial	480	01	1	Carrera Administrativa
Total				76	

Fuente. Elaboración propia con base en el Acuerdo 06 de 2021



 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 22 de 77

Tabla 2. Distribución de los empleos de Planta Temporal.



Denominación	Código	Grado	Número Empleos
Nivel Profesional			
Profesional Especializado	222	03	6
Profesional Especializado	222	02	22
Profesional Universitario	219	01	19
Nivel Técnico			
Técnico Administrativo	367	01	6
Total empleos			53

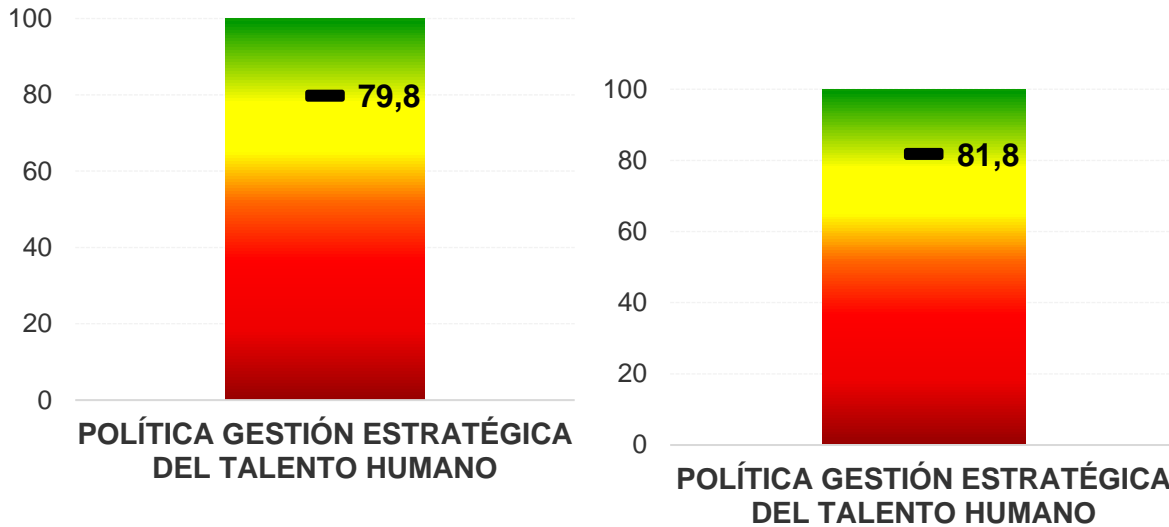
DIAGNÓSTICO

AUTODIAGNÓSTICO MIPG

El diagnóstico se hizo a partir de los resultados e instrucciones de la herramienta de Autodiagnóstico de Gestión de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, comparando los años 2019 y 2020, debido a que los resultados del Furag 2021, salen hasta el mes de marzo de 2022.

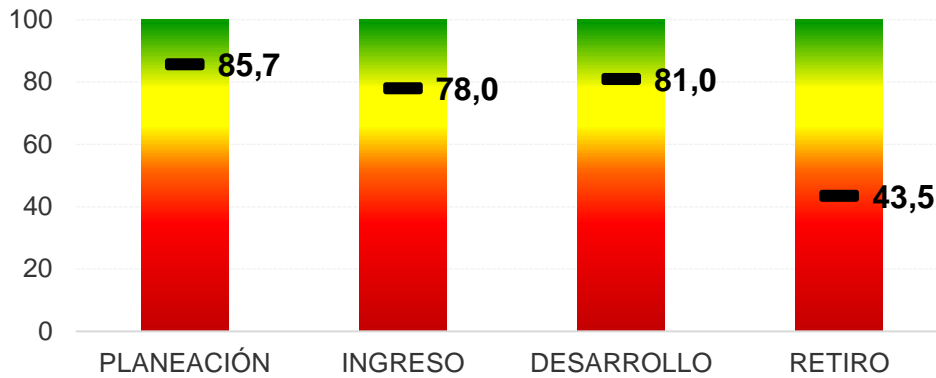
DICIEMBRE 2019
DICIEMBRE 2020

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 23 de 77

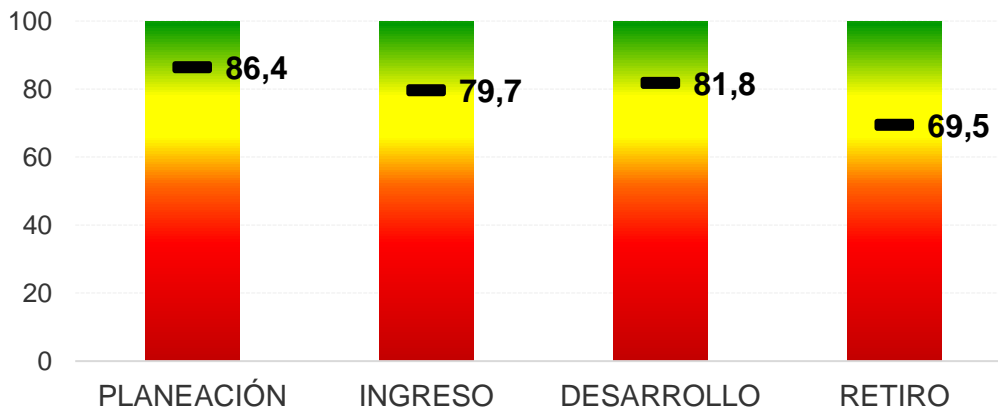


De acuerdo a la gráfica anterior se evidencia que la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano aumento en un 2%, sobre el análisis realizado en el 2019. No obstante, es importante continuar fortalecimiento los componentes en sus dimensiones del ser, hacer, saber, aunado al reconocimiento, la motivación, el bienestar y convivencia institucional de los servicios públicos. A través del autodiagnóstico de las rutas de creación de valor, el fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos.

CALIFICACIÓN POR COMPONENTES DICIEMBRE 2019



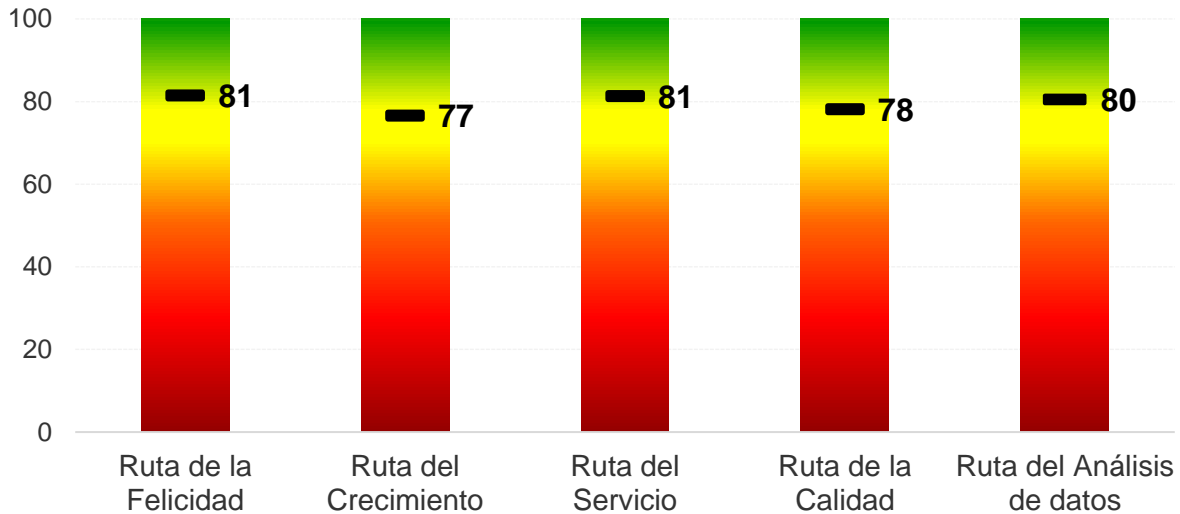
CALIFICACIÓN POR COMPONENTES DICIEMBRE 2020



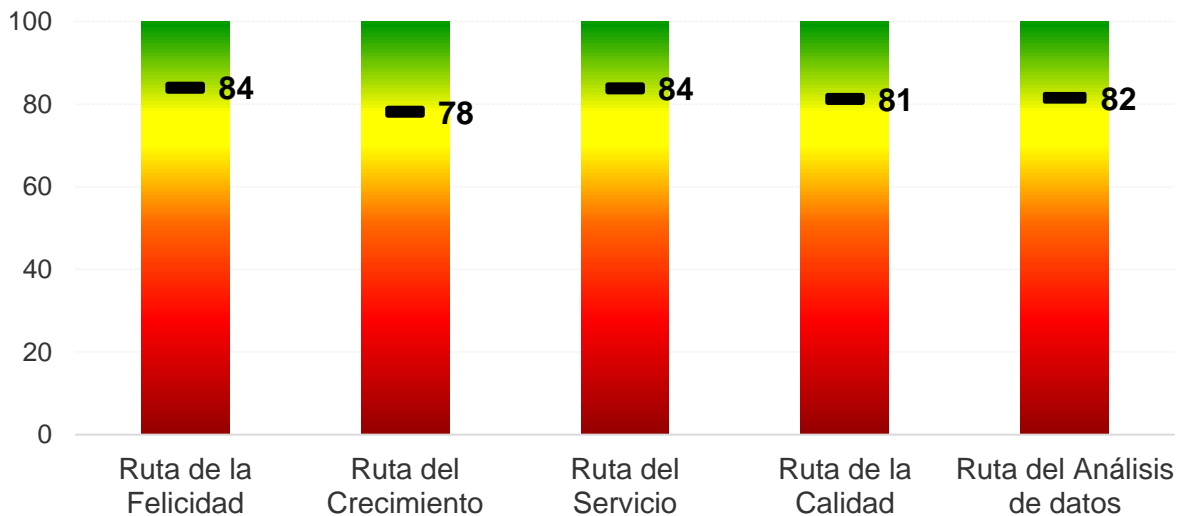
Con relación a la gráfica anterior, se evidencia que el Instituto Distrital de las Artes, desarrolló, implementó y fortaleció acciones, durante la vinculación, desarrollo y retiro del funcionario, generando procesos asistidos y documentando cada uno de los mismos.

Ahora bien, en cuanto a las rutas de creación de valor los resultados fueron:

CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR DICIEMBRE DE 2019



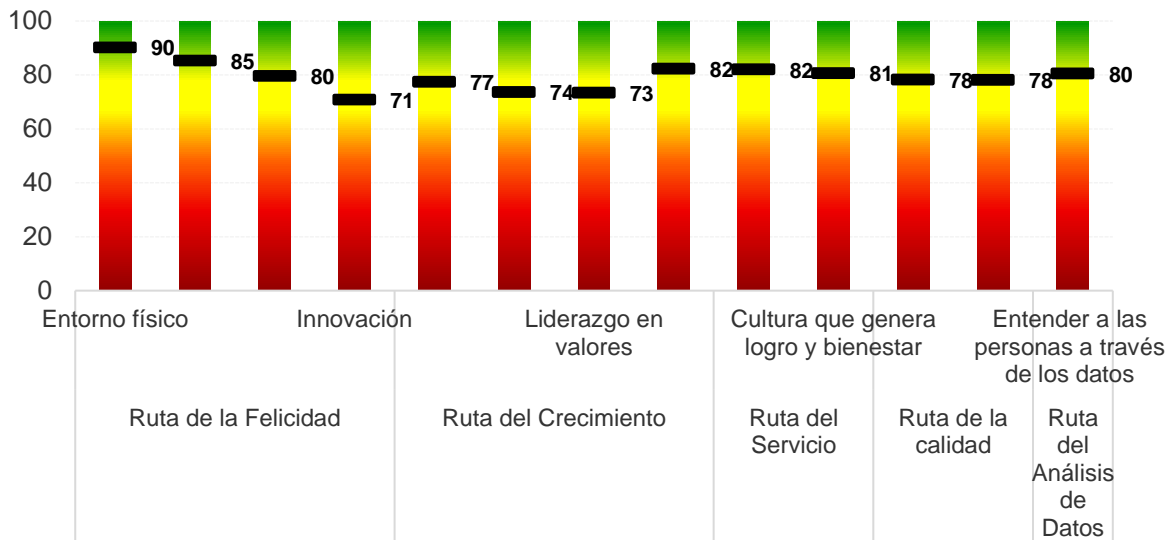
CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR 2020





De acuerdo a las gráficas anteriores, se puede evidenciar que el Instituto Distrital de las Artes, a pesar de la situación Pandemia COVID 19 ha mantenido la valoración en las Rutas de Creación de Valor Ruta del crecimiento, aumentando en un promedio de 3 puntos la Ruta de Felicidad, Servicio, Calidad y Análisis de datos. No

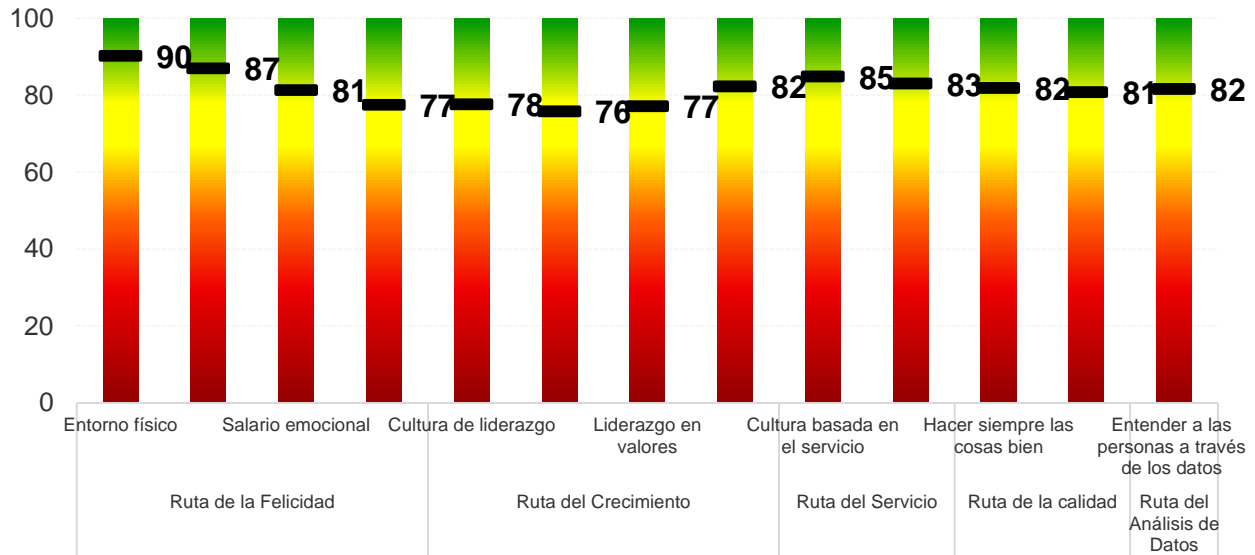
obstante, la entidad tiene que crear estrategias para el fortalecimiento de la Ruta de Crecimiento, implementando cultura del liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento a la planta de empleos de la Entidad.

DESAGREGACIÓN DE LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR DICIEMBRE 2019



DESAGREGACIÓN DE LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR DICIEMBRE 2020

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 27 de 77



Idartes fortalecerá y complementará las Rutas de Creación de Valor, para ello analizará y tendrá presente cada uno de los componentes y dimensiones establecidos en cada uno de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano, para beneficio y bienestar de los funcionarios.

ENCUESTA

Durante el mes de diciembre 2021, por medio de correo electrónico desde el usuario de bienestar idartes, se invitó a todos los funcionarios de la Entidad a responder la Encuesta Diagnóstico de Necesidades, obteniendo los siguientes resultados:


Del personal de planta vinculado en el mes de diciembre 2021 a la Entidad a la fecha, el 77% respondió la encuesta.

Este es uno de los insumos principales para la elaboración de los Planes para la vigencia 2022.

ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La planeación estratégica es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

 BOGOTÁ <small>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 28 de 77

distintos planes operativos, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes, se circunscribirán a las estrategias que se mencionan a continuación.

ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN

De acuerdo con las tablas que se relacionan a continuación y el Plan de vacantes para la vigencia 2022, de la planta permanente, el Instituto Distrital de las Artes – Idartes cuenta con seis (6) empleos en vacancia definitiva, como se relaciona a continuación:



Tabla . Distribución de los empleos de Planta Temporal

Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos
Profesional Especializado	Profesional	222	03	1
Profesional Universitario	Profesional	219	01	2
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	02	3
Total				6

Respecto a la planta temporal, se tienen doce (12) empleos de carácter temporal, en vacancia, como se observa a continuación:

Distribución de vacancias de empleos de carácter temporal.

Denominación del empleo	Código	Grado	Área funcional de trabajo	Proyecto de Inversión	Total
Profesional Especializado	222	02	Dirección General	7902 - consolidación integral de la gestión administrativa y modernización institucional en Bogotá D.C.	5
Profesional Especializado	222	02	Subdirección de Formación Artística	7617 - aportes al desarrollo integral a través de las artes para la primera infancia en Bogotá D.C.	1
Profesional Universitario	219	01	Subdirección Administrativa y Financiera	7902 - consolidación integral de la gestión administrativa y modernización institucional en Bogotá D.C..	2

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 4
			Página: 29 de 77



Profesional Universitario	219	01	Subdirección de las Artes	7600 – identificación, reconocimiento y valoración de las prácticas artísticas a través del fomento en Bogotá D.C.	1
Profesional Universitario	219	01	Subdirección de Formación Artística	7619 – fortalecimiento de procesos integrales de formación artística a lo largo de la vida. Bogotá D.C.	1
Profesional Universitario	219	01	Subdirección de Formación Artística	7625 – fortalecimiento de culturas en común: arte, memoria y territorio en Bogotá D.C.	1
Profesional Universitario	219	01	Subdirección de Formación Artística	7909 “Fortalecimiento de las culturas y procesos comunitarios artísticos en los territorios de Bogotá D.C.	1
Total					12

De acuerdo con lo anterior, durante esta vigencia, el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES - tiene dos apuestas para el fortalecimiento de la planta de personal de la Entidad, las cuales son:

- **Provisión de planta Temporal:** Una vez termine Ley de Garantías, la Entidad continuará con la provisión de doce (12) empleos de planta temporal, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 648 de 2017.
- **Desarrollo del Estudio Técnico:** para el proceso de Rediseño Institucional, para lo que se requiere el Estudio de Cargas Laborales, la elaboración del acto administrativo de Modificación de Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. Modificación de estructura organizacional y creación de los empleos de la planta de personal.

Es importante precisar que el Rediseño Institucional del Instituto Distrital de las Artes – Idartes, depende de la viabilidad Técnica y presupuestal del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Secretaría Distrital de Hacienda.

Para dar cumplimiento al proceso de previsión de empleos, en corto y mediano plazo, el Instituto Distrital de las Artes - Idartes, realizará el proceso de actualización de los empleos en vacancia temporal y definitiva que tiene la

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 30 de 77

Entidad, con el propósito de desarrollar el proceso de provisión de los empleos vacantes del Instituto, el cual se realizará de acuerdo con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD, de la manera siguiente:

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Las vacantes temporales en estos empleos se proveerán a través de nombramiento en encargo de los Gerentes Públicos o, en caso de que ninguno cumpla con los requisitos, de empleados de carrera administrativa, previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo, el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004, y otras disposiciones.


Las vacancias definitivas se provisionarán mediante nombramiento ordinario, una vez se hayan hecho las verificaciones de cumplimiento de requisitos mínimos del empleo. En el caso de los Gerentes Públicos se recurrirá al Servicio de Evaluación de Competencias SEVCOM-DASC con el fin de disponer de información que permita determinar las acciones para el fortalecimiento de sus competencias comportamentales.

Empleos de Carrera Administrativa

Los empleos en vacancias temporales de este tipo se regularán teniendo en cuenta la normatividad vigente y por este motivo en primera medida se buscará proveerlos mediante encargo con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del

empleo a cubrir, en cumplimiento del Criterio Unificado por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, del trece (13) de agosto de 2019.

Si el empleo no puede provisionarse a través de encargo, se provisionará

 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 31 de 77

mediante nombramiento en provisionalidad, siguiendo la normatividad vigente y recurriendo a las hojas de vida que han allegado las personas que quieren hacer parte de la entidad.

ESTRATEGIA PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Mediante los resultados obtenidos de las diferentes herramientas que componen el Sistema de Gestión SST, como: herramienta diagnóstica de riesgo psicosocial aplicada en los diferentes encuentros realizados por el equipo psicosocial con los diversos grupos de trabajo del Idartes, plataforma del el servicio civil, los instrumentos de identificación y valoración de riesgos, “exámenes médicos ocupacionales, investigaciones de accidentes, matriz de identificación, evaluación, valoración y priorización de riesgos” y resultados de la auditoría anual, se definió y determinó el plan de trabajo anual para la vigencia 2022, cuyo fin es intervenir y procurar la integridad de los servidores y contratistas acogidos al Sistema de Gestión, minimizando las posibles causas de enfermedades laborales y accidentes de trabajo.

COMPONENTES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Para Idartes la seguridad y salud en el trabajo se enfoca en el cumplimiento de las normas nacionales vigentes en actividades encaminadas a prevenir y limitar los posibles riesgos, es por ello que promueve el uso adecuado de procedimientos, instalaciones, vehículos, equipos y herramientas, de tal forma que se minimice la ocurrencia de cualquier accidente de trabajo. Motivar a los funcionarios y contratistas también a la puesta en práctica de dispositivos y protocolos de manejo para casos de emergencia.

El equipo de SST se ocupa de orientar y brindar las directrices generales en seguridad para el manejo, gestión y mitigación de los riesgos.



Se fortalecerá el conocimiento de las diversas medidas de prevención y auto cuidado, a través de capacitaciones de los riesgos identificados como trabajo en alturas, riesgos eléctricos, trabajo en caliente, con el fin de reducir la exposición a estos factores y minimizar la posibilidad de la ocurrencia de cualquier accidente laboral a los funcionarios y contratistas de la Entidad en el desarrollo de las actividades antes mencionadas.

2. HIGIENE INDUSTRIAL

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021

1

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 32 de 77

Se realizará seguimiento a las medidas de control previamente establecidas por la ARL, de acuerdo con los resultados obtenidos en las mediciones, para prevenir enfermedades laborales.

3. GESTIÓN DE SALUD EN EL TRABAJO



Se implementará el seguimiento a los funcionarios con factor de riesgo auditivo con el fin de mitigar o mantener la exposición a ruido.

Se mantendrá la promoción de hábitos saludables por medio de campañas y actividades que sensibilicen frente la importancia del autocuidado en la salud y el bienestar integral de la comunidad institucional.

Se aplicarán herramientas diagnósticas para la identificación de factores de riesgo y así mismo las actividades de intervención para los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (Psicosocial, desórdenes musculoesqueléticos y cardiovascular).

4. COMPONENTES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Recursos financieros, técnicos humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Se estableció el recurso con el área financiera de acuerdo con la disponibilidad.
Capacitación en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Se definieron capacitaciones para los todos los servidores de la Entidad.
Objetivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	Actualización anual
Plan Anual de Trabajo	Se proyectará el plan de trabajo 2022
Conservación de la documentación	La documentación se dispondrá bajo el procedimiento ORFEO establecido por la Entidad.
Rendición de cuentas	Se realizará el informe de gestión SST 2021 y se enviará a toda la Entidad.
Contratación	Se acompañará en la selección de proveedores de los diferentes procesos de la Entidad

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 33 de 77



ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo	Con cada reporte se procederá a realizar la investigación y tener en cuenta el plan de acción.
Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los funcionarios	Se harán recomendaciones con relación a la normatividad en SST, para los procesos de contratación de la Entidad.
Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos	Se realizará el seguimiento y control de los riesgos identificados y se implementan las medidas de control de las matrices de riesgo.
Plan de prevención, preparación y respuestas ante emergencias	Se realizarán simulacros y capacitaciones a brigadas.
Gestión y resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Se realizará seguimiento a los indicadores del sistema establecidos por la norma y adoptados de la herramienta de madurez
Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	De presentarse como resultado acciones preventivas y correctivas de las inspecciones y/o investigaciones se realizará el debido seguimiento.

Actividades a desarrollar durante la vigencia 2022

MEDICINA PREVENTIVA SVE DESÓRDENES MUSCULOESQUELÉTICOS	Aplicación de la encuesta de morbilidad a colaboradores del Idartes
	Pausas Activas
	Escuelas de salud por segmentos corporales
	Capacitación de trabajo en casa y/o teletrabajo
	Capacitación manipulación de cargas (administrativos - operativos)
	Estiramientos para transporte en bicicleta

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**



1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 34 de 77

	Capacitación Higiene postural (Riesgo Biomecánico)
	Taller para posturas corporales adecuadas en el ejercicio de las artes (deportóloga)
MEDICINA PREVENTIVA SVE RIESGO PSICOSOCIAL	Aplicación de herramienta diagnóstica de identificación de Riesgo Psicosocial
	Acompañamiento psicosocial
	Estrategias de mitigación y afrontamiento de factores psicosociales
	Gestión Emocional a través de la expresión artística
	Charla de liderazgo
PROMOCIÓN DE LA SALUD VISUAL	Campaña de cuidado visual
MEDICINA PREVENTIVA SVE RIESGO AUDITIVO	Revisión de audiometrías y seguimiento
	Actividades de promoción de la salud auditiva y comunicativa
HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE Y RIESGO CARDIOVASCULAR	Alimentación saludable
	Higiene de sueño
	Promoción de Deporte y ejercicio saludable
	Semana de la salud
SEGURIDAD INDUSTRIAL	Realizar los reportes de los accidentes de trabajo a la ARL y a la EPS
	Realizar las investigaciones de los accidentes de trabajo

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**



1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 35 de 77

	Seguimiento a acciones establecidas en accidentes de trabajo
	Seguimiento a las acciones preventivas y correctivas de plan de acción SST
	Elaboración y socialización de lecciones aprendidas
	Realizar acompañamiento en festivales, eventos de circulación, entre otros.
SEGURIDAD INDUSTRIAL: RIESGO QUÍMICO	Diseño documento guía para trabajos con exposición a Riesgo Químico
	Actualizar Inventario / Clasificación de sustancias químicas
	Capacitar en Sistema Globalmente Armonizado (SGA)
	Capacitar a trabajadores y contratistas en prevención de riesgo químico: almacenamiento, clasificación, atención de derrames, Uso de EPP
SEGURIDAD INDUSTRIAL: RIESGO ELÉCTRICO	Ajustes y publicación de guía para trabajos eléctricos
	Elaboración de permiso para trabajos eléctricos
	Capacitación sobre riesgo eléctrico
	Acompañamiento en trabajos electricos
SEGURIDAD INDUSTRIAL: RIESGO MECÁNICO	Diseño de formato de inspección de herramientas
	Capacitación sobre uso adecuado de herramientas manuales y eléctricas
	Inspección de herramientas de contratistas y pertenecientes a la Entidad

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**


1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 36 de 77

SEGURIDAD INDUSTRIAL: RIESGO PÚBLICO	Revisión y publicación de guía para trabajos con exposición a riesgo público
	Sensibilización sobre factores de riesgo público inmersos en el trabajo
	Socialización ruta reporte de accidentes de tránsito en el trabajo
SEGURIDAD INDUSTRIAL: ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL	Levantamiento de necesidades de EPP y de Bioseguridad
	Actualización de Matriz de EPP
	Entrega de elementos de protección personal
	Realizar Inventario de los elementos entregados
SEGURIDAD INDUSTRIAL: PROGRAMA DE ALTURAS	Acompañamiento en trabajos de alturas (firma de permisos y ATS)
	Revisión de equipos de alturas de personal contratista y de planta
	Programación reentrenamientos en alturas y verificación de personal sin curso
SEGURIDAD INDUSTRIAL: RIESGO LOCATIVO	Realizar inspecciones de seguridad a los espacios de la Entidad
	Seguimiento a las acciones preventivas y correctivas de plan de acción SST
	Verificar señalización de espacios de la Entidad
COMPONENTE DE PREVENCIÓN, PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS	Reconformación de brigadas de emergencias
	Elaboración de fichas técnicas de emergencias pendientes
	Publicación Plan Institucional de respuesta a emergencias
	Publicación planos de evacuación impresos

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**



1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 BOGOTÁ <small>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2022
		Versión: 4
		Página: 37 de 77

	Capacitación y entrenamiento de brigadas de emergencias
	Sensibilizaciones en temas relacionados a emergencias
	Programación y ejecución de simulacros no planeados y Simulacro Distrital
BÁSICO LEGAL	Afiliaciones de acuerdo a la contratación definida por la Entidad.
	Verificación de afiliados al SGRL
	Campaña afiliación ARL
	General planilla y tramitar los pagos al SGRL de riesgos IV, V y pasantes
	Seguimiento a los resultados de la auditoria 2021
	Inducción y reinducción del SG-SST
	Auditoria y seguimiento cumplimiento del SG SST
	Implementación de procedimiento de gestión del cambio
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Conformación Comité de Convivencia Laboral
	Capacitación - Funciones y responsabilidades CCL normatividad
	Capacitación - Entrevista y trámite de las quejas de Acoso Laboral
	Capacitación - Resolución de conflictos y conciliación
COPASST	

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**


1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 38 de 77

	<p>Conformación de COPASST</p> <p>Capacitación -Funciones y responsabilidades</p> <p>Capacitación - Inspecciones planeadas (Identificación de peligros)</p> <p>Capacitación - Investigación de accidentes laborales</p> <p>Programar curso de 50 horas de SST a miembros del COPASST</p>
BIOSEGURIDAD	<p>Reporte a la matriz de seguimiento casos COVID-19, SST.</p> <p>Reporte Sideap casos Covid-19</p> <p>Reporte a la matriz vacunación SST</p> <p>Reporte Sideap vacunación</p> <p>Reporte Sideap accidentes laborales</p> <p>Seguimiento a Planes de Acción de SST en todas las áreas, mensuales.</p>
DOCUMENTACIÓN	<p>Actualizar los documentos del SG-SST de acuerdo a la normatividad.</p> <p>Actualizar los formatos del SG-SST de acuerdo a la necesidad del SG-SST.</p> <p>Actualizar la documentación de medicina preventiva de acuerdo a los resultados de las herramientas diagnósticas.</p> <p>Actualización de matriz requisitos legales aplicables SST</p> <p>Actualización de plataforma estratégica SST (Política, Objetivos)</p>
GESTIÓN CONTRACTUAL	

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 BOGOTÁ <small>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2022
		Versión: 4
		Página: 39 de 77

	Contrato exámenes médicos
	Contrato bioseguridad
	Contrato de botiquines
	Contrato de elementos de protección personal
	Contrato de señalética
	Contrato de extintores
	Contrato de equipos de alturas

ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Está conformado por los programas de protección y servicios sociales mediante las cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998) detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estas.



Comprende el desarrollo de las siguientes actividades:

DIMENSIÓN	ACTIVIDAD
	Compensación en tiempo para descanso de Semana Santa y Fin de Año
	Celebración día de la Mujer, Día del Hombre, Día de la Secretaria, Día del Conductor, día de la madre, día del padre, día de la amistad, día del niño
	Almuerzo bimensual con la Directora con ocasión al Cumpleaños.

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021



1

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 40 de 77

	Celebración Día del Servidor Público
	Preparación al Pre - pensionado
	Feria Servimos
	Celebración día del Arte
	Concurso de Decoración Navideña
	SPA
	Entrega de bonos y/o entradas para cine, teatro y eventos musicales
	Entrega de Bonos Navideños para hijos de funcionarios
	Feria de servicios Integrales, Financieros y de Vivienda
	Curso de Natación
	Biciusuarios
	Cursos Libres
Conocimiento de las fortalezas propias	Actividad de Empoderamiento Institucional y premiación de mejores funcionarios
	Bonos de estímulos e incentivos para los mejores funcionarios de la Entidad
	Bonos de estímulos e incentivos para los mejores Equipos de Trabajo de la Entidad
	Celebración Aniversario IDARTES
	Match Recreativo
	Vacaciones recreativas para niños hijos de funcionarios

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021



 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2022
Versión: 4		
		Página: 41 de 77

Relaciones Interpersonales	Caminatas de integración
	Jornada Deportiva
	Concursos de equipos de trabajo
	Novena Navideña
	Salida Ecológica
Estados mentales positivos	Brigada emocional y de cuidado visual
	Celebración día de la familia (1 día por semestre)

Día de la Felicidad Laboral
Celebración día de los niños
Hábitos saludables
Sala Amiga de Lactancia - Tiempo compartido con tu bebé

Dentro de estas actividades es importante mencionar que se debe realizar la Medición de Clima Laboral de conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015. y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DACSD para la vigencia 2021, ha presentado el nuevo instrumento de “medición de Clima Laboral Distrital y de Ambiente Laboral” en donde se estandarizó para todas las entidades un instrumento que incluye a funcionarios sin personal a cargo, con personal a cargo y contratistas. Su aplicación es de obligatorio cumplimiento y para el caso de Idartes se realizará en el año 2022.

De otra parte, se viene trabajando en la preparación de pre - pensionados con el objetivo de generar espacios de reflexión y adquisición de herramientas, que permitan a este grupo de personas comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las personas y en la interacción con su entorno, todo lo anterior, según lo establecido en el

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 42 de 77

artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

El fin es orientar positivamente esta transición hacia nuevas alternativas de vida productiva. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Asimismo, existen dos programas transversales que abarcan todas las dimensiones: Servimos y Entorno Laboral Saludable, por lo que requieren una mención especial



Programa Servimos: Surgió en noviembre de 2016 y tiene como propósito fundamental el enaltecimiento del servidor público y su labor mediante el acceso a ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores, a través de la firma de alianzas con diferentes entidades. Es importante mencionar que, dependiendo de la alianza, existen beneficios que también se pueden extender a los contratistas.

El programa ha estado en constante crecimiento y en este momento se concentra en seis líneas principales de acción: Educación, Turismo y recreación, Vivienda, Seguros, Salud y, Cultura y medio ambiente.

PROGRAMA DE INCENTIVOS

El programa de incentivos del Instituto Distrital de la Artes - Idartes tiene las siguientes finalidades:

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de Administración del Talento Humano, se manejen íntegramente en función del bienestar social y del desempeño eficiente del empleado público.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 43 de 77

- Propiciar un desarrollo integral de los servidores que genere un mejor desempeño.
- Recompensar el desempeño efectivo del empleado público y de los grupos de trabajo del Idartes.
- Consolidar el principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público en beneficio de los servidores de la Entidad

En el desarrollo de este programa se aplicarán los siguientes criterios: humanización del trabajo, equidad y justicia, sinergia, coherencia y articulación.



Serán beneficiarios de todos los servidores de la entidad, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y acorde con las determinaciones que, en tal sentido, se adopten.

La gestión de los programas de incentivos está a cargo del Comité de Incentivos cuya conformación es la siguiente:

- La Directora de la Entidad o el funcionario que ella designe.
- El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información o el funcionario que éste designe.
- Un (1) integrante de las organizaciones sindicales de la Entidad, designado por ellos mismos.
- El Responsable del Área de Talento Humano
- Un (1) integrante de la Comisión de Personal designado por ellos mismos.

El Secretario del Comité será el Responsable del Área de Talento Humano, quien actuará con voz, pero sin voto y será el encargado de levantar las actas de cada reunión y responderá por su archivo y custodia.

En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del Comité de Incentivos o de personal, sobre algún tema en particular a tratar en cada sesión, la Directora del Idartes designará en su reemplazo a otro empleado de la Entidad. En el caso de los

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 44 de 77

representantes de los empleados miembros del Comité de Incentivos se acudirá en primera instancia a sus suplentes. En caso de persistir el conflicto, se acudirá al Jefe de la Oficina de Control Interno.

Este Comité determinará los incentivos a otorgar pudiendo ser:

Pecuniarios: Son reconocimientos económicos de hasta cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, que se distribuirán entre los seleccionados como mejores equipos de trabajo de la Entidad.



Para la vigencia del año 2022, el IDARTES entregará incentivos representados en bonos por valor de \$1.000.000 de la siguiente manera:

1. Mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción (incluidos los Gerentes).
2. Mejor funcionario de Carrera Administrativa de la Entidad.
3. Mejor funcionario de Carrera Administrativa del Nivel Profesional.
4. Mejor funcionario de Carrera Administrativa del Nivel Técnico.
5. Mejor funcionario de Carrera Administrativa del Nivel Asistencial.

No pecuniarios: Son de carácter flexible y dentro de ellos están: traslados, encargos, comisiones, participación en proyectos especiales, reconocimientos públicos a la labor meritoria, programas de turismo social, publicación de trabajos relacionados con la misión y naturaleza del Idartes en medios de circulación nacional e internacional siempre y cuando existan los recursos financieros para ello, sin perjuicio de los demás que establezca la Ley.

Los incentivos no pecuniarios estarán sujetos a la asignación de recursos, al cumplimiento de requisitos y demás aspectos necesarios que deben reunir tanto los mejores empleados como los equipos de trabajo.

En este sentido el Comité de incentivos debe:

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 45 de 77

- Seleccionar el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción del 2021
- Seleccionar el mejor empleado de Carrera Administrativa en cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad del 2021.
- Seleccionar el mejor empleado de Carrera Administrativa del Idartes del 2021
- Seleccionar los mejores equipos de trabajo del Idartes en el 2021.
- Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores empleados en los diferentes niveles y de los equipos de trabajo, conforme al procedimiento que aquí se establece.



Selección de los mejores empleados

Para acceder a los incentivos los funcionarios deben:

- a. Acreditar como mínimo un año de servicios continuos en el Idartes.
- b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- c. Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño, correspondiente al último año de servicios (cuando aplique).
- d. Para seleccionar los mejores empleados, el responsable del Área de Talento

Humano presentará al Comité de Incentivos, el listado de los empleados cuyas evaluaciones de desempeño hayan alcanzado el nivel de excelencia una vez esté en firme la calificación anual de servicios de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción y empleados de Carrera en sus diferentes niveles.

El Comité de Incentivos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al recibo del listado, seleccionará el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa en sus diferentes niveles y el mejor de la

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 46 de 77

Entidad, quienes serán los que hayan obtenido la más alta calificación dentro de sus niveles ocupacionales.



El Comité de Incentivos suscribirá un acta por todos sus miembros y la remitirá al Área de Talento Humano para que en acto público y mediante acto administrativo se formalice la selección y se proceda a la asignación de los incentivos correspondientes.

En caso de empate entre funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, de Carrera Administrativa en cada uno de los niveles que la conforman y el mejor de la Entidad se procederá de la siguiente manera:

1. Se calificarán los aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios, de acuerdo con el nivel jerárquico que ocupen, así:

ACTIVIDAD	PUNTOS
Participación en actividades de actualización de procesos y procedimientos del año inmediatamente anterior.	2
Participación en Comisión de Personal, Comité de Convivencia o Copasst del año inmediatamente anterior	2
Participación en Brigadas de Emergencias	2
Participación en el Grupo de auditores de calidad de la Entidad, (haber realizado Auditorias durante el año inmediatamente anterior)	2

ACTIVIDAD	PUNTOS
Participar de comité de gestores de integridad de la entidad del año inmediatamente anterior	2

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 47 de 77

1. En caso de persistir el empate, el comité decidirá la estrategia para la selección al mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción, de Carrera Administrativa en sus distintos niveles y al mejor empleado de carrera del Idartes.



Selección de los mejores equipos de trabajo

De conformidad con el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005 “*Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.*”

En este sentido, las siguientes son los requisitos de participación de los equipos de trabajo:

1. Deben estar conformados por mínimo tres (3) y máximo cinco (5) empleados de carrera administrativa, de la misma dependencia o de diferente dependencia de la Entidad.
2. No pueden tener algún integrante cuya vinculación sea en provisionalidad, temporalidad o contratista.
3. Un servidor solo puede integrar un (1) equipo de trabajo.
4. Deben proponer y desarrollar un proyecto, que deberá presentar y sustentar al Comité de Incentivos.
5. El equipo debe designar un coordinador quien será el encargado de interactuar con el Comité de Incentivos cuando éste lo requiera y de presentar y sustentar el respectivo trabajo cuando a ello haya lugar.
6. La permanencia de los integrantes de los equipos de trabajo estará ligada a la vinculación que tengan con la Entidad y a la permanencia durante todo el periodo de desarrollo del proyecto.
7. Se podrá modificar su conformación previa solicitud por escrito al Comité de Incentivos por una única vez antes de la presentación y sustentación del proyecto.

Los proyectos propuestos deberán cumplir con las siguientes condiciones:

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 48 de 77

- Promover la mejora continua, permitiendo el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de la Misión y la Visión de la Entidad.
- Ser sostenibles en el tiempo garantizando que sus resultados o productos se seguirán desarrollando como mínimo por dos (2) años.

Las inscripciones de los equipos de trabajo se realizarán dentro de los términos establecidos por el Comité de Incentivos, previa fijación del cronograma que para el efecto se determine. Dicho cronograma podrá ser ajustado siempre y cuando las circunstancias así lo ameriten previa divulgación a través de la Intranet y/o los canales oficiales de la Entidad.



La inscripción de los equipos de trabajo y sus respectivos proyectos se debe realizar mediante radicación oficial dirigida al jefe del Área de Talento Humano adjuntando los siguientes documentos:

- Ficha técnica de descripción del proyecto
- Concepto de viabilidad del proyecto emitido por la Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información.
- Carta de aval debidamente firmada y aprobada por el jefe el área a la que corresponda el proyecto postulado.
- Relación de los integrantes del proyecto.
- Nombre del coordinador del proyecto.

La Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información brindará apoyo a los empleados interesados en formular proyectos de interés para la Entidad, en las cuales se asesorará a los integrantes del equipo en el diligenciamiento de los formatos de inscripción, descripción de los proyectos y la respectiva metodología.

Serán causales de rechazo de los equipos y/o proyectos:

- No cumplir con la totalidad de los requisitos y criterios mencionados.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 49 de 77

- No diligenciar completamente los formularios y/o formatos establecidos para tal fin.
- No cumplir con los plazos establecidos para cada una de las etapas del proceso.
- Ser miembro del Comité de Incentivos.
- Si alguno de los integrantes del equipo no puede participar, los demás integrantes deberán continuar con el proceso siempre y cuando se cumpla con los requisitos.

La postulación podrá ser anulada en cualquier fase del proceso, en caso de que se hubiere aceptado la inscripción de algún servidor o equipo de trabajo sin el cumplimiento de los requisitos señalados.

El proceso de selección será:



1. Divulgación de la convocatoria para conformar equipos de trabajo y desarrollar los proyectos.
2. Inscripción de proyectos y equipos ante el Comité de Incentivos en el Área de Talento Humano.
3. Revisión por parte del Comité de Incentivos para confirmar el cumplimiento del lleno de los requisitos y posteriormente la inscripción verificando:

- Nombre del Proyecto
- Integrantes del equipo
- Nombre del líder del proyecto.
- Correo electrónico del líder.

1. Comunicación de aceptación por parte del Comité de Incentivos a todos los equipos que cumplan.
2. Desarrollo y seguimiento de los equipos y sus proyectos cuyos formatos y demás información requerida se establecerá en un documento oficial el cual se socializará a través de la intranet de la Entidad.

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 50 de 77

3. Sustentación y presentación pública del proyecto, a la que es obligatoria la asistencia de todos los integrantes del equipo y del Comité de Incentivos, a menos que por causa justificada no pueda asistir. El orden de la presentación de los proyectos será en el mismo orden de inscripción y radicación en el Área de Talento Humano. Tanto los miembros del Comité de Incentivos y el equipo evaluador como los asistentes podrán realizar observaciones y preguntas a cualquier integrante del mismo.

4. Consolidación de los resultados de las evaluaciones de la revisión y entrega del resultado de los tres equipos ganadores al Área de Talento Humano.



Si existe empate entre dos o más equipos de trabajo, este será dirimido por sorteo en presencia del Comité de Incentivos, el Equipo Evaluador y los miembros de los equipos empatados.

1. Publicación de resultados. Los trabajos de los equipos ganadores serán publicados en la intranet para conocimiento de toda la entidad.

1. Proclamación y premiación en acto público de los mejores equipos de trabajo.

El Comité de Incentivos evaluará los proyectos teniendo en cuenta los siguientes factores:

- Innovación y creatividad: El resultado del proyecto debe originarse en el proceso creativo del grupo, desarrollando aspectos innovadores, originales y destacados para la entidad.
- Cumplimiento de objetivos y cronograma, los cuales se medirán a través del análisis de logros en relación con los objetivos propuestos.
- Eficiencia en la realización del trabajo: Se determinará con base en la utilización de recursos, oportunidad y observancia del cronograma.
- Trabajo en equipo: Aporte de cada uno de los miembros para el desarrollo de trabajo, rol desempeñado en el grupo, cumplimiento de tareas asignadas, contribución a los resultados, interacción.
- Utilidad del trabajo: En los siguientes aspectos: a) Beneficios efectivamente alcanzados, b) Tamaño de la población beneficiada en forma directa por el trabajo, c) Ahorro en tiempo, d) Ahorro en

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 51 de 77

costos, e) Situaciones críticas superadas y f) Mejoramiento de procesos.

Cada uno de estos factores tendrá una puntuación y si la sumatoria de las mismas no supera los 75 puntos se descalificará el proyecto:

VARIABLE	VALOR	VALOR	VALOR
	Superior a lo esperado entre 26 y 40	De acuerdo a lo esperado entre 11 y 25	Por debajo de lo esperado entre 0 y 10
1. Innovación y Creatividad			
2. Cumplimiento de los objetivos previstos			
3. Eficiencia en la realización del trabajo			
4. Trabajo en equipo			
5. Utilidad del trabajo			



El Comité de Incentivos podrá apoyarse en el concepto técnico del Director General, subdirectores, Jefes de Oficina Asesora, Asesores y Gerentes dependiendo del tema del trabajo presentado.

Los equipos de trabajo se podrán descalificar bajo las siguientes circunstancias:

- Por el retiro de uno o más integrantes del equipo que no permita integrarlo con el mínimo de miembros requerido (tres 3).
- Por incumplimiento en la sustentación del proyecto.
- Por no cumplir con las revisiones programadas.
- Cuando se compruebe que el proyecto ha sido presentado o desarrollado con anterioridad por otras personas.

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 52 de 77

Los incentivos otorgados a los Equipos de Trabajo serán distribuidos de la siguiente manera:

- Al primer lugar, Incentivo Pecuniario: Bonos electrónicos por valor de \$3.500.0000
- Al segundo lugar: Incentivo Pecuniario: Bonos electrónicos por valor de \$1.000.0000
- Al Tercer lugar: Incentivo no Pecuniario. Serán otorgados de acuerdo a lo mencionado en el Artículo 33 del Decreto 1567 de 1998 y redimidos por los funcionarios ganadores de acuerdo a su preferencia en:
 - Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional
 - Programas de turismo social.
 - Puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

El proceso de selección de los mejores equipos de trabajo se declarará desierto bajo las siguientes circunstancias:

- Que ninguno de los proyectos tenga aval del comité de Incentivos de la Entidad.
- Que se presente un solo equipo de trabajo a la convocatoria.
- Que ninguno de los proyectos obtenga una evaluación satisfactoria superior a 75 puntos por parte del Equipo evaluador.



Nota: En caso de que los equipos inscritos se retiren y sólo quede un equipo, éste deberá ser evaluado y en caso de obtener una calificación superior 75 puntos deberá ser premiado.

ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC tiene como objetivo: Fomentar acciones que favorezcan la adquisición y fortalecimiento de conocimientos y competencias

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
		PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
			Página: 53 de 77

laborales para los servidores públicos del Instituto Distrital de las Artes - Idartes, contribuyendo al cumplimiento y cultura institucional.

De acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, dentro de las temáticas que se deben trabajar están:

CONCEPTUALES



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

- **Desarrollo de Competencias laborales:** Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

- **Enfoque de la formación basada en Competencias:** “Se es competente sólo, si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

PEDAGÓGICOS



- **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
		PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
			Página: 54 de 77

estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

- **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.
- **Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el servidor. El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada servidor aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

La Guía Metodológica del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos establece los enfoques pedagógicos utilizados en el aprendizaje organizacional:

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 55 de 77



Conductismo

Se logra por repetición de patrones. Se usa para la consecución de aprendizajes simples.

Ventajas

- Facilidad de uso.
- Desarrolla procesos que requieran consecuencias.

Desventajas

- Desestimula la creatividad.
- Automatización.

Cognitivism

Se utiliza para producir nuevos patrones de comportamientos.

Ventajas

- Permite que cada persona procese la información a su modo.
- Va más allá de la transmisión de conocimientos, favorece el desarrollo de habilidades intelectuales, estratégicas, etc.

Desventajas

- Desestima aspectos motivacionales y psicológicos esenciales en el proceso cognitivo.

Constructivismo

Se utiliza para resolver problemas en entornos cambiantes.

Ventajas

- Crea entornos de aprendizaje motivador.
- Propicia la innovación.
- Promueve el desarrollo de pensamiento.
- Favorece habilidades sociales.

Desventajas

- Dificulta la ejecución de un plan de capacitación masivo.
- Complejiza el proceso de evaluación.
- Es extenso y requiere mayor presupuesto.

Andragogía

Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos.

Ventajas


- Despierta el sentido de ser más competente.
- Mecanismo de compensación para superar deficiencias.

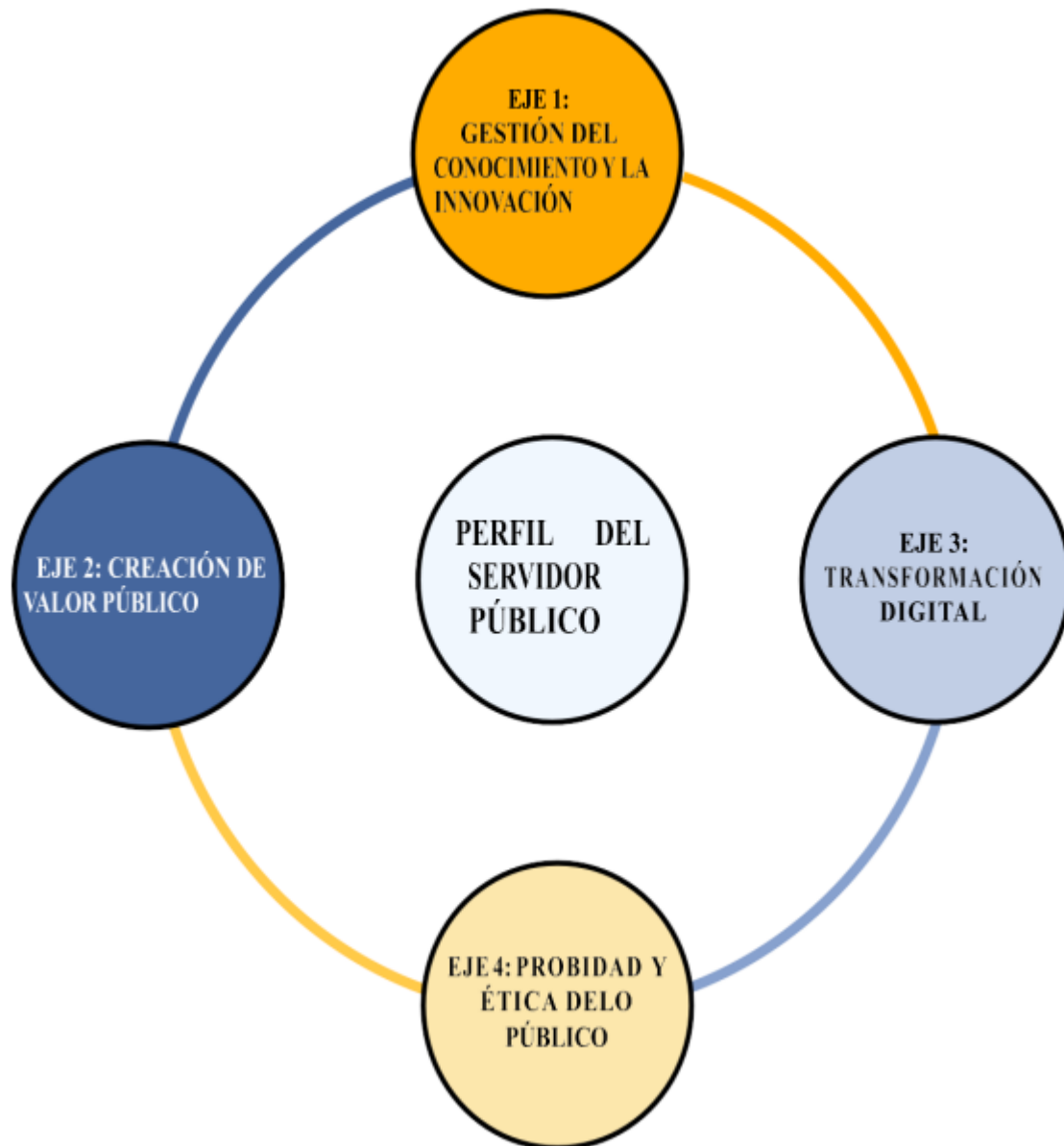
Desventajas

- Menor capacidad para asumir esfuerzos.
- El miedo al fracaso es persistente.



Fuente. Guía metodológica del Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP.

Así mismo, en atención Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, el Plan institucional de Capacitación, debe propender por el desarrollo de las temáticas de capacitación, enmarcadas en los cuatro ejes de priorización, las cuales le apuntan al óptimo perfil de servidor público:

 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2022
Versión: 4		
Página: 56 de 77		



Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 57 de 77

Gestión del conocimiento y la innovación “La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.” (Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP, 2020-2030).



Creación de valor público “Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP, 2020-2030).

Transformación digital “La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP, 2020-2030).

Probidad y ética de lo público “El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP, 2020-2030).

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN. Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
		PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
			Página: 58 de 77

servidor público a la cultura organizacional, para desarrollar en él habilidades gerenciales y de servicio público, así como suministrarle información necesaria para el 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, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:


PROGRAMA DE INDUCCIÓN: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Los objetivos con respecto al empleado son:

- a. Iniciar su integración al sistema de valores deseados por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- b. Familiarizar al funcionario con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- c. Instruir al empleado frente a la plataforma estratégica de la entidad, de las funciones de su dependencia y su rol dentro de ella, teniendo en cuenta sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- d. Informar al funcionario sobre las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- e. Crear identidad y sentido de pertenencia por parte del funcionario hacia la Entidad y su que hacer frente a la ciudadanía a través de sus programas, proyectos, políticas y demás

PROGRAMA DE REINDUCCIÓN: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Este programa se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios que impliquen obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas y procedimientos.

Los objetivos específicos son los siguientes:

 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 59 de 77

- a. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones;
- b. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo;
- c. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética;
- d. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad a través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- e. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración del Talento Humano.

ÁREAS Y MODALIDADES DE LA CAPACITACIÓN

ÁREAS: Para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes, se organizará teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

- a. **Misional o Técnica:** Integran esta área las dependencias cuyos productos o servicios constituyen la razón de ser de la entidad. Sus clientes o usuarios son externos a la entidad;

- b. **De Gestión:** Esta área está constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.


La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en el Decreto Ley 1567 de 1998, y decretos reglamentarios de la Ley 909 de 2004, al igual que las necesidades de la entidad. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad.

POLÍTICAS GENERALES DE CAPACITACIÓN

POLÍTICAS: El programa de capacitación en el Idartes estará orientado por las siguientes políticas generales:

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 60 de 77

1. Identificar las necesidades de capacitación a partir de:
 - a. El direccionamiento estratégico de la entidad.
 - b. Ejes temáticos transversales.
 - c. Normatividad vigente.
 - d. Revisión de temas y prioridades a abordar en cada una de las direcciones y procesos transversales
 - e. Ingreso

1. Formular el Plan Institucional de Capacitación.
2. Desarrollo y ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
 1. Efectuar seguimiento y evaluación al Plan institucional de Capacitación
 2. La capacitación suministrada debe ser correspondiente a las funciones que está ejerciendo el funcionario en la entidad.

REQUISITOS PARA SER BENEFICIARIO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

- a. Ser Servidor Público independientemente de su tipo de vinculación
- b. Cumplir con los requerimientos que exija la actividad de capacitación.
- c. Suscribir el formato del acta de compromiso de capacitación y cumplir con los mismos.



COMPROMISOS DE LA ENTIDAD.

- a. Identificar las necesidades de capacitación, que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;
- b. Formular con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;
- c. Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación;
- d. Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;
- e. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas;

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021

1

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 61 de 77

- f. Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación.
- g. Presentar los informes que soliciten los entes competentes.
- h. Ejecutar los planes y programas institucionales con el apoyo de recursos humanos propios, de otras entidades, centros de capacitación y otros establecimientos públicos o privados legalmente autorizados.
- i. Diseñar los programas de inducción y de reinducción.
- j. Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación.



DE LOS FUNCIONARIOS CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN.

El funcionario tiene los siguientes compromisos en relación con la capacitación:

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- d. Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- f. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

En caso de inasistencia sin justificación a los cursos de capacitación a los cuales haya sido designado, el empleado deberá reintegrar a Tesorería del IDARTES el valor total de la inscripción, sin perjuicio de la acción disciplinaria.

PROGRAMACIÓN, EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2022
Versión: 4		
Página: 62 de 77		

PROGRAMACIÓN: Corresponde a la SAF - Talento Humano del Idartes, socializar a la Comisión de Personal, el Proyecto del Plan Institucional de Capacitación, para aprobación de la Dirección General.

EJECUCIÓN: Una vez adoptado el PIC, la SAF - Talento Humano iniciará todas las actividades necesarias para su ejecución, que conlleva procesos tales como contratación, inscripción, logística, evaluación y control, entre otras. Así mismo, rendirá los informes que sobre avance y ejecución del PIC le sean solicitados por la Dirección, por la Comisión de Personal, las entidades del orden Distrital y Nacional y las entidades de Control que así lo soliciten.

INDICADORES: Para la evaluación del Plan Institucional de Capacitación se tendrán en cuenta los indicadores establecidos en el sistema Pandora .



PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2022.

El Plan de actividades de capacitación se realizará de la siguiente manera:

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN					
No	TEMA	OBJETIVO	RESPONSABLE	COMPETENCIA	COSTO
1	Inducción y reducción	Generar un proceso de adaptación y sentido de pertenencia del servidor frente a la Entidad, socializando su plataforma estratégica y	SAF - TH	SABER	Recurso humano IDARTES

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021


 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 63 de 77

		cultura organizacional			
2	ORFEO	Generar conocimiento frente al control de acceso a los documentos tramitados en el Sistema de Gestión Documental ORFEO por las diferentes dependencias del IDARTES, sus procesos de radicación y conformación de expedientes del mismo.	Gestión documental	SABER	Recurso humano IDARTES
3	Programa de Gestión Documental PGD. Plan Institucional de Archivos PINAR.	Sensibilizar frente a la importancia de los instrumentos archivísticos	Gestión documental	SABER	Recurso humano IDARTES
4	Nuevo Código Disciplinario	Capacitar acerca de los procesos disciplinarios	Control interno disciplinario	SABER	Recurso humano IDARTES

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021


1

 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 4
			Página: 64 de 77

5	Modelo integrado de planeación y gestión MIPG	Propiciar herramientas técnicas y conceptuales relacionadas con el papel del servidor público frente al modelo	Oficina Asesora de Planeación y de Tecnologías de La Información	SABER	Recurso humano IDARTES
6	SECOP II	Brindar conocimientos a supervisores de contratos sobre actualización en normatividad jurídica contratación, procedimientos generales	Oficina Asesora Jurídica	SABER	Recurso humano IDARTES
7	Gestión Financiera	Capacitar y sensibilizar sobre el desarrollo y cumplimiento del PAC	Tesorería	SABER	Recurso humano IDARTES
8	Cumplimiento del Manual específico de funciones y competencias laborales	Deberes de los servidores públicos - Conocer y consultar frecuentemente el Manual de funciones y Competencias laborales.	Control interno disciplinario	SABER	Recurso humano IDARTES

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**



1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 4
			Página: 65 de 77

9	Cumplimiento al Manual de procesos y/o procedimientos	Deberes de los servidores públicos - Crear, concen, actualizar y cumplir los manuales de procesos y procedimientos.	Control interno disciplinario	SABER	Recurso humano IDARTES
10	Innovación para directivos	Brindar orientación básica sobre la forma que los directivos pueden contribuir para que sus entidades tengan una mejor cultura de innovación	DASCD - TH	SABER	DASCD
11	Lenguas extranjeras y Profesionalización	Formar en lenguas extranjeras y otros componentes de profesionalización	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	
12	Ingreso al Servicio Público 2020-2024	Facilitar la labor inicial del servidor público.	DASCD – TH	SABER	DASCD
13	Retos de Innovación	Innovación para el servicio público, elementos claves para diferenciar y plantear problemas que se benefician de la aplicación de	DASCD – TH	SABER	DASCD

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021



 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 4
			Página: 66 de 77

		métodos de diseño (Innovación)			
14	Seguimiento a proyectos de inversión	El objetivo principal de estas capacitaciones es afianzar el conocimiento en la comunidad institucional que ya ha estado involucrada en el procedimiento, y brindar las herramientas necesarias a los funcionarios que adelantaran esta tarea a partir de este año.	OAP-TI	SABER	Recurso humano IDARTES

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021



1

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 4
			Página: 67 de 77

15	Actualización de proyectos de inversión	Es necesario adelantar un proceso de capacitación con la comunidad institucional involucrada en el proceso de actualización a los proyectos de inversión institucional, desde dos componentes distintos, de un lado el manejo funcional del módulo de modificación a proyectos de inversión, y de otro lado, el contenido conceptual en materia de actualización a los proyectos de inversión a partir de las directrices que sobre el particular realizan tanto la SDP como el DNP y de manera particular en el manejo de la herramienta SUIFP-TERRITORIO.	OAP-TI	SABER	Recurso humano IDARTES
----	---	---	--------	-------	------------------------

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 28/01/2022
		Versión: 4
		Página: 68 de 77


16	Desarrollo de competencias y habilidades en gestión pública.	Actualizar a los servidores públicos, en temas que conllevan a la calidad y eficiencia en la gestión pública.	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	
17	Contratación pública: Ley 80 y regímenes especiales.	Actualizar a los servidores públicos, en las normas vigentes que regulan los diferentes procedimientos que se adelantan en las entidades territoriales, definición del tema Contratación Estatal, sus implicaciones en la actividad de la Administración Pública, de igual manera se trató tema de competencia para contratar y la delegación de la misma, las etapas, formas y partes de un contrato, las modalidades de selección de contratistas bajo la reforma introducida por la ley 1882 del 2018, vigilancia de los contratos	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021

		estatales, responsabilidad en materia contractual de servidores públicos, supervisores.			
18	Situaciones administrativas.	Desde una metodología práctica y aplicada a las labores cotidianas, esta capacitación facilitará la comprensión de las diferentes situaciones del servidor público, frente a la Administración	DASCD – TH	SABER	DASCD
19	Redacción y ortografía	Brindar herramientas y técnicas para que el servidor público pueda mejorar sus capacidades	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	



Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 4
			Página: 70 de 77

		relacionadas con la comunicación escrita			
20	Negociación colectiva y Derechos laborales	Brindar herramientas básicas que le facilite la construcción de acuerdos y generar conocimiento sobre los Derechos en materia laboral	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	
21	Actualización Normas ISO vigentes en el sector público.	Avanzar en la formación del talento humano institucional en los temas de gestión y calidad para generar el cumplimiento de requisitos para la certificación de calidad	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO					
No	TEMA	OBJETIVO	RESPONSABLE	COMPETENCIA	COSTO

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**


1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 4
			Página: 71 de 77

22	Relación Y Atención A La Ciudadanía	Dar a conocer la Participación ciudadana (instancias presenciales y virtuales) y la gestión de servicio a la ciudadanía	TH - ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA	HACER	Recurso humano IDARTES
23	Atención oportuna de peticiones, relacionamiento con la ciudadanía y cumplimiento diligente, eficiente e imparcial de funciones	Deberes de los servidores públicos - respuesta oportuna de las PQRS	Control interno disciplinario	HACER	Recurso humano IDARTES
24	Enfoque Diferencial, Territorial y de Género	Articulación interna dependencias	SFA - TH	HACER	Recurso humano IDARTES
25	Principios de comunicación asertiva	¿Qué es realmente la asertividad? ¿Cómo aplicarla en mi trabajo? A partir de casos concretos y juegos de rol aprenderemos lo básico sobre este estilo de comunicación tan ampliamente	DASC - TH	HACER	DASCD

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**



1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 4
			Página: 72 de 77

		nombrado, pero poco comprendido			
TRANSFORMACIÓN DIGITAL					
No	TEMA	OBJETIVO	RESPONSABLE	COMPETENCIA	COSTO
26	Ofimática	Brindar herramientas a la comunidad institucional que fortalezcan su conocimiento frente a las tic	Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías De		Recurso humano IDARTES
27	Gestión de Proyectos TIC	Fortalecer las competencias de los empleados del distrito para diseñar, proponer e implementar proyectos y programas que utilicen las tecnologías de información (TI) actuales aprovechando de	DASCD - TH	SABER	DASCD

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**



1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 73 de 77

		los datos disponibles en las entidades distritales.			
28	¿Cómo cooperar en la virtualidad? Herramientas digitales colaborativas de trabajo en equipo	Aprender el manejo básico de herramientas de trabajo colaborativo, tomando como base la suite de Google y algunas aplicaciones alternativas. Al mismo tiempo, aprenderemos algunas estrategias para que equipos en teletrabajo coordinen mejor sus acciones	DASCD - TH	SABER	DASCD
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO					
No	TEMA	OBJETIVO	RESPONSABLE	COMPETENCIA	COSTO

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Versión: 4
			Página: 74 de 77

29	Prevención del Acoso laboral y Acoso sexual laboral	Esta capacitación le ayudará a comprender la definición, causas y consecuencias del acoso laboral y acoso sexual con el fin de aportar a su prevención e intervención en nuestro entorno laboral	DASCD - TH	SER	DASCD
30	Pérdida, deterioro o uso indebido de bienes y/o elementos	Deber de cuidado y custodia de los bienes y elementos que le asignados	Control interno disciplinario	SER	Recurso humano IDARTES
31	Pérdida, deterioro, alteración o uso indebido de documentos públicos e información contenida en bases de datos y sistemas de información	Deber de cuidado y custodia de los documentos y la información que conoce en ejercicio de funciones o el cumplimiento de las obligaciones contractuales	Control interno disciplinario	SER	Recurso humano IDARTES



ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

La Gestión del Talento Humano es un proceso transversal, por lo que, la información generada se vuelve estratégica para la toma de decisiones y la mejora continua, es por ello que, se seguirá trabajando en el fortalecimiento de la emisión de documentos e informes de calidad y de manera oportuna; a través de la revisión,

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021

1

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
		PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
			Página: 75 de 77

creación, actualización o eliminación de los procedimientos de la entidad, haciéndolos más sencillos teniendo siempre como referente la normatividad vigente, usando la tecnología disponible y brindando la orientación que requieran los diferentes usuarios.

Se prestará especial a:

Certificaciones para bono pensional

Es importante que quienes requieran hacer el trámite para la expedición de su certificación para bono pensional cuenten con la información actualizada para poder hacer uso de la herramienta de certificación electrónica del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y puedan diligenciar sin inconveniente alguno los formatos correspondientes.

Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP

Periódicamente se realizará monitoreo del SIDEAP para verificar del estado de la información registrada. Asimismo, se generarán dos informes semestrales teniendo en cuenta los módulos y reportes arrojados por el Sistema, en el Módulo de Hoja de Vida y Bienes y Rentas, dando cumplimiento al Decreto 484 de 2017.



Archivo de Historias Laborales

Junto con la SAF - Gestión Documental se continuará trabajando en la organización y mantenimiento del archivo físico y digital de las historias laborales.

Situaciones Administrativas

La notificación oportuna de los actos administrativos genera bienestar en los servidores, pero ella depende de que las personas y áreas involucradas radiquen dentro de los tiempos establecidos los formatos, solicitudes y/o soportes para poder hacer su proyección, recibir la aprobación de la Oficina Asesora Jurídica y expedición respectiva.

Se seguirán buscando alternativas que permitan una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
		Página: 76 de 77

afectación del servicio.

SEGUIMIENTO

Para cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano se diseñarán indicadores, cuya medición se hará de manera semestral con el fin de tomar decisiones. Este seguimiento se hará con base en los siguientes registros:

Registro de Asistencia: De las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo, el cual debe ser diligenciado por todos los asistentes y por medio del cual se puede medir el índice de participación.

Registro de la evaluación: Una vez finalizada cada actividad, cada uno de los participantes deberá diligenciar el Formato de Evaluación de Actividades de Talento Humano – 1TR-GTH-F-30, para así conocer la percepción de los funcionarios que participaron. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra representativa aleatoria.

Este registro debe estar debidamente tabulado y será un insumo para la toma de decisiones gerenciales.

Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública - SIDEAP: servicio complementario e instrumento integral que permite la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la Gestión del Talento Humano en las entidades de la Administración Distrital.

Evaluación del desempeño laboral: Servirá de insumo para la formulación de los planes de la siguiente vigencia.



Seguimiento acuerdos de gestión: Se hará un registro de los acuerdos de los Gerentes Públicos al inicio de año, se hará seguimiento al finalizar el primer semestre y una evaluación al finalizar el año.

DOCUMENTOS ANEXOS

Hacen parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano del Instituto Distrital

Este es un documento controlado; una vez se descargue o se imprima de la intranet: <http://comunicarte.idartes.gov.co> se considera **COPIA NO CONTROLADA**

1TR-GTH-P-01
29/01/2021
1

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
			Fecha: 28/01/2022
		PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 4
			Página: 77 de 77

de las Artes, los siguientes documentos:

Plan Anual de Vacantes
Plan de Previsión de Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación
Plan de Bienestar e Incentivos
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo