




ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes


PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2024

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 2 de 76

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, con la detección o identificación de las 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 2023	SAF - Talento Humano	http://comunicarte.IDARTES.gov.co/
Enero 2024	SAF - Talento Humano	http://comunicarte.IDARTES.gov.co/

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 3 de 76

HISTÓRICO DE CAMBIOS		
Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	Enero 2019	Emisión Inicial
2	Enero 2020	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas con base en los instrumentos aplicados por la SAF - Talento Humano
3	Enero 2021	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Gestión Talento Humano
4	Enero 2022	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Talento Humano
5	Enero 2023	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Talento Humano
6	Enero 2024	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Talento Humano

Oficinas Participantes
Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 4 de 76

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

JUSTIFICACIÓN

MARCO LEGAL

OBJETIVO GENERAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

CONTEXTO DE LA ENTIDAD

OBJETO

MISIÓN

VISIÓN

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

VALORES

DIAGNÓSTICO

AUTODIAGNÓSTICO MIPG

ENCUESTA

ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN


PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

PLAN PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

SEGUIMIENTO

DOCUMENTOS ANEXOS

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 5 de 76


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.

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 2023, 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 y enero de 2024, 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.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 6 de 76


1. 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.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 7 de 76


2. 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”
- 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.”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 8 de 76

- 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”.
- 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”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 9 de 76

- 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.”
- 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 DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 10 de 76

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.

3. 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.
- 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.

4. 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:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 11 de 76

1. 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.
- 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.

2. 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.


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 12 de 76

3. VISIÓN


En 2030 IDARTES será la entidad líder en la gestión de las artes en la Ciudad Región, movilizando 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 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.

1. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Aportar a la construcción del nuevo plan de desarrollo, 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.
- 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.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 13 de 76

- 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.
- 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 misionalidades 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.
- 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

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 14 de 76

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.

2. 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.


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: Cumpló 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.

1. Gestión talento humano:

10.1 Evaluación del desempeño laboral: este indicador tiene como objetivo Hacer seguimiento a la realización de la evaluación de los funcionarios, mediante la socialización de los lineamientos normativos aplicables y el suministro de formatos, en procura del cumplimiento de las disposiciones

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 15 de 76

legales.

Imagen No. 22. Evaluación de desempeño



Fuente: Indicadores de gestión 2023- Pandora.


En este sentido, el seguimiento del indicador tiene un comportamiento de cumplimiento anual del 100% sobre la meta programa 95%, por lo que se evidencia que a lo largo de la vigencia 2023, se generaron alertas y acompañamiento a los funcionarios para el proceso de evaluación.

Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la meta programada, por lo que se recomienda a la unidad de gestión continuar con la generación de alertas a los evaluadores y evaluados para que realicen las evaluaciones dentro de los términos legales y realizar las capacitaciones sobre el proceso de evaluación y concertación de compromisos dirigidas a los evaluadores y evaluados.

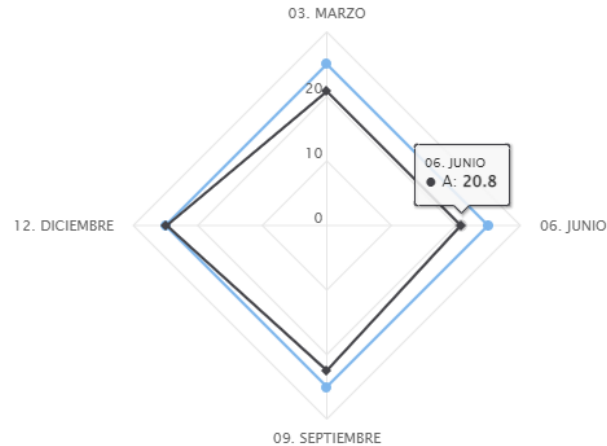
10.2 Ejecución del plan de trabajo del SG SST: este indicador tiene como objetivo Evaluar el porcentaje de ejecución del Plan de Trabajo Anual del SG SST, mediante el seguimiento mensual al cronograma de trabajo, con el fin de validar el cumplimiento del mismo.

En este sentido, el seguimiento del indicador tiene un comportamiento de cumplimiento anual del 88,90% sobre la meta programa 80%, por lo que se evidencia que a lo largo de la vigencia 2022, Se da cumplimiento de la verificación del cronograma mensual para la vigencia 2023, se evidencia el cumplimiento de las actividades planeadas para cumplir con los objetivos de SST.

Imagen No. 23. Ejecución plan de trabajo del SG SST

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 16 de 76

Ejecución del plan de trabajo del SG SST




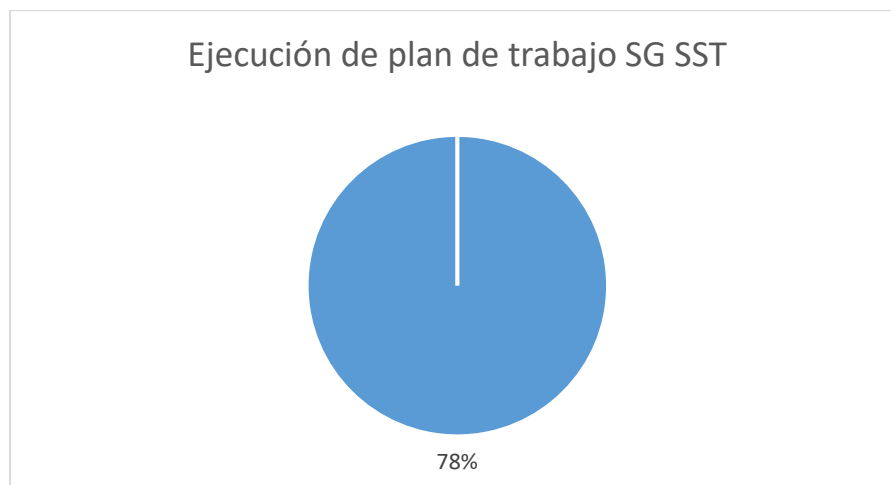
Fuente: Indicadores de gestión 2023- Pandora

Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la meta programada para la vigencia, por lo que se recomienda a la unidad de gestión continuar con el cumplimiento al plan de trabajo definido para la vigencia 2024.

10.3 Satisfacción de los funcionarios con el Plan de Bienestar: este indicador tiene como objetivo medir el nivel de satisfacción de los funcionarios con las actividades ejecutadas del Plan de Bienestar, a través de la encuesta de satisfacción semestral, con el fin de promover la productividad, la motivación, la mejora del ambiente de trabajo de los funcionarios y las condiciones que favorezcan el desarrollo integral y familiar.

Imagen No. 24. Ejecución plan de trabajo del SG SST

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 17 de 76



Fuente: Indicadores de gestión 2023- Pandora

En este sentido, el seguimiento del indicador tiene un comportamiento de cumplimiento anual del 78% sobre la meta programa 70%, por lo que se evidencia que a lo largo de la vigencia 2023, se logró identificar que los funcionarios de la Entidad tuvieron un 78 por ciento de satisfacción frente a las actividades realizadas en el marco del Plan de Bienestar social e incentivos, se realizaron un total de 24 actividades.

Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la meta programada para la vigencia, por lo que se recomienda a la unidad de gestión continuar la ejecución de las actividades previstas en el Plan de Bienestar social e incentivos, con el fin de obtener una calificación alta respecto a la satisfacción de estas actividades.

10.4 Evaluación de las capacitaciones: este indicador tiene como objetivo medir la efectividad de las capacitaciones que se realizan en la Entidad, mediante la aplicación de cuestionarios antes y después del desarrollo de las actividades formativas con el fin de fortalecer las capacidades de la comunidad institucional.

En este sentido, el seguimiento del indicador tiene un comportamiento de cumplimiento anual del 76% sobre la meta programa 70%, por lo que se evidencia que a lo largo de la vigencia 2023, se logró realizar la aplicación del pretest y post test en las capacitaciones realizadas en el marco del Plan Institucional de capacitación, los cuales fueron insumo para conocer la apropiación de conocimiento en torno a las actividades de capacitación gestionadas por Talento Humano.


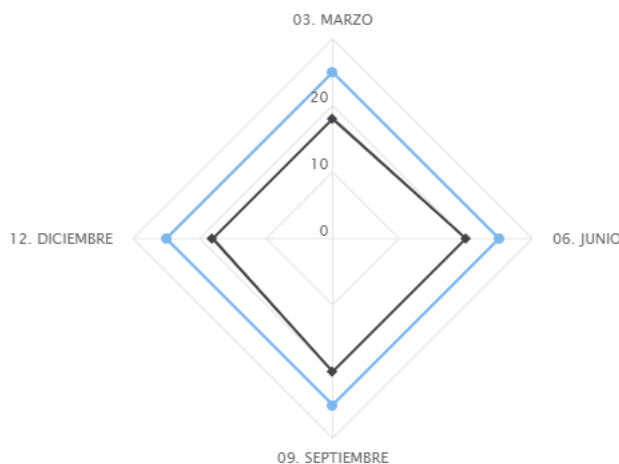
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2023
		Versión: 6
		Página 18 de 76

Imagen No. 25. Evaluación de capacitaciones

Evaluación de las capacitaciones



Fuente: Indicadores de gestión 2023- Pandora

Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la meta programada para la vigencia, por lo que se recomienda a la unidad de gestión continuar la ejecución de las actividades previstas en el cronograma de capacitaciones de la entidad, con el fin de conocer apropiación de conocimiento de dichas actividades de capacitación.

10.5 Participación en la oferta de capacitación, bienestar e incentivos: este indicador tiene como objetivo medir la participación de los funcionarios en las actividades programadas para capacitación, así como, para bienestar e incentivos, mediante la revisión de los listados de asistencia, con el fin de determinar la cobertura de las actividades programadas.

En este sentido, el seguimiento del indicador tiene un comportamiento de cumplimiento anual del 85% sobre la meta programa 80%, por lo que se evidencia que a lo largo de la vigencia 2023, se contó con la participación de la mayoría los funcionarios en las actividades propuestas dentro del Plan Institucional de Capacitación y el plan de Bienestar social e incentivos.


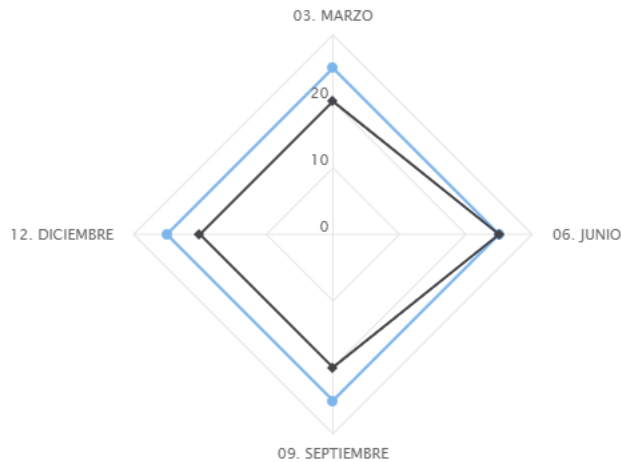
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2023
		Versión: 6
		Página 19 de 76

Imagen No. 26. Participación en la oferta de capacitación, bienestar e incentivos

Participación en la oferta de capacitación, bienestar e incentivos



Fuente: Indicadores de gestión 2023- Pandora

Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la meta programada para la vigencia, por lo que se recomienda a la unidad de gestión continuar la ejecución del plan de capacitaciones y bienestar social e incentivos.

10.6 Recaudo incapacidades con EPS, ARL y Pensiones: este indicador tiene como objetivo Realizar la gestión, seguimiento y control del reconocimiento económico de las incapacidades expedidas por las EPS, ARL y PENSIONES, mediante el recaudo de las cuentas por cobrar para dar cumplimiento a la normatividad vigente.


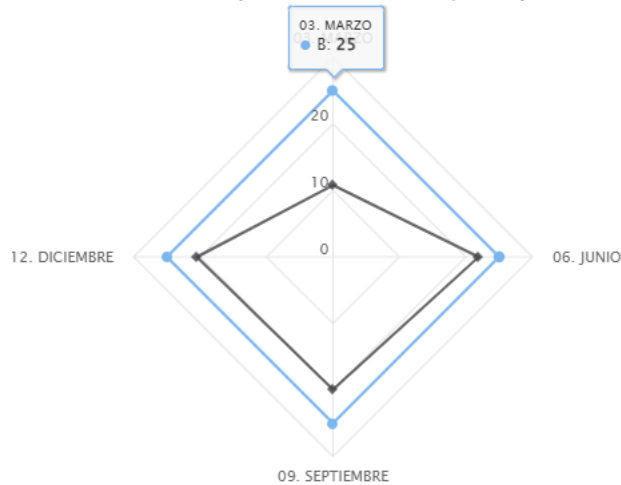
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2023
		Versión: 6
		Página 20 de 76

Imagen No. 27. Recaudo de incapacidades

Recaudo incapacidades con EPS, ARL y PENSIONES



Fuente: Indicadores de gestión 2023- Pandora

En este sentido, el seguimiento del indicador tiene un comportamiento de cumplimiento anual del 73,15% sobre la meta programa 70%, por lo que se evidencia que a lo largo de la vigencia 2023, se contó con un seguimiento detallado para las incapacidades.

Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la meta programada para la vigencia por parte de la unidad de gestión, por lo que se recomienda continuar con las tareas de recaudo de incapacidades que correspondan directamente a Talento humano y no dependan de otras competencias jurídicas o procesos disciplinarios.

10.7 Provisión de vacantes: este indicador tiene como objetivo Adelantar los procesos jurídico administrativos para la provisión de las vacantes temporales o definitivas, de la planta global, que se presenten en el Instituto, conforme a la normatividad vigente para la provisión de empleos.

En este sentido, el seguimiento del indicador tiene un comportamiento de cumplimiento anual del 168% sobre la meta programa 60%, por lo que se evidencia que a lo largo de la vigencia 2023, se realizaron 27 provisiones a empleos que se encontraban en vacancia definitiva, en la planta permanente y la planta temporal, así mismo se realizaron los procesos de encargo a los empleos que los requerían.


 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small> <small>Instituto Distrital de las Artes</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 21 de 76

Imagen No. 28. Provisión de vacantes



Fuente: Indicadores de gestión 2023- Pandora

3. ENCUESTA

Durante el mes de diciembre y enero 2024, 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 al mes de diciembre y enero 2024 a la Entidad, a la fecha, el 72% respondió la encuesta.

Este es uno de los insumos principales para la elaboración de los Planes para la vigencia 2024.


5. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

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

PLAN ANUAL DE VACANTES 2024

6. DIAGNÓSTICO

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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 22 de 76

de 2021. Así mismo, tiene una planta temporal de cincuenta y tres (53) empleos, creada mediante Acuerdo No.04 del quince (15) de julio de 2021, con una vigencia hasta el treinta (30) de junio de 2024, las cuales se encuentran compuestas por los siguientes empleos:


Tabla 1. Distribución de los empleos de Planta Permanente

Denominación	Código	Grado	Número de empleos
DESPACHO DE LA DIRECCIÓN GENERAL			
Director General	050	03	1
Asesor	105	01	2
Auxiliar Administrativo	407	02	1
Conductor	480	01	1
PLANTA GLOBAL			
Nivel Directivo			
Subdirector	070	02	1
Subdirector Técnico	068	02	3
Gerente	039	01	7
Jefe de Oficina	006	01	1
Nivel Asesor			
Jefe de Oficina Asesora	115	02	2
Nivel Profesional			
Profesional Especializado	222	03	2
Profesional Especializado	222	02	9
Tesorero General	201	02	1
Profesional Universitario	219	01	16
Almacenista General	215	01	1
Nivel Técnico			
Técnico Administrativo	367	01	1
Técnico Operativo	314	01	8
Nivel Asistencial			
Auxiliar Administrativo	407	03	1
Auxiliar Administrativo	407	02	12
Operario	487	02	5
Conductor	480	01	1
TOTAL			76

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

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

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 23 de 76

De acuerdo con la tabla 1 y el Plan Anual de vacantes para la vigencia 2024, de la planta permanente, el Instituto Distrital de las Artes – Idartes cuenta con siete (7) empleos en vacancia definitiva, como se relaciona a continuación:

Tabla 3. Distribución de los empleos vacantes en la Planta Permanente.

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

Respecto a la planta temporal se tiene vacancia de diez (10) empleos de carácter temporal, como se observa a continuación:

Tabla 4. Distribución de vacancias de empleos de carácter temporal.

Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Número deCargos
Profesional Especializado	Profesional	222	03	1
Profesional Especializado	Profesional	222	02	13
Profesional Universitario	Profesional	219	01	5
Técnico Administrativo	Técnico	367	01	2

Durante la vigencia 2023, el Instituto Distrital de las Artes – Idartes, continuó en el proceso y desarrollo del Concurso Abierto de Méritos lideradas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, del Proceso de Selección Distrito VI, el cual registro en el aplicativo SIMO para concurso los siguientes empleos de carrera administrativa distribuidos así:

Tabla 5. Distribución de empleos de carrera administrativa de los procesos de selección Distrito VI.

Tabla 6. Reporte SIMO vacancias definitivas

Dependencia	Cargo	Código	Grado
Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano	Profesional Especializado	222	03
Gerencia de Música	Profesional Especializado	222	02
Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información	Profesional Especializado	222	02

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 24 de 76


Dirección General – Comunicaciones	Profesional Universitario	219	01
Gerencia de Arte Dramático	Profesional Universitario	219	01

1. CARACTERIZACIÓN DE LAS VACANTES

Vacantes definitivas: El 2024 inicia con cinco (5) vacantes definitivas de la planta permanente y veintiún (21) vacantes de los empleos de carácter temporal.

Tabla 7. Planta permanente

NIVEL JERÁRQUICO DEPENDENCIA	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Dirección General		1			1
Oficina Asesora Jurídica					
Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información		1			1
Subdirección de las Artes		2			2
Subdirección Administrativa y Financiera		1			1
Subdirección de Equipamientos Culturales					
Subdirección de Formación Artística					
TOTAL	0	5	0	0	5

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 25 de 76

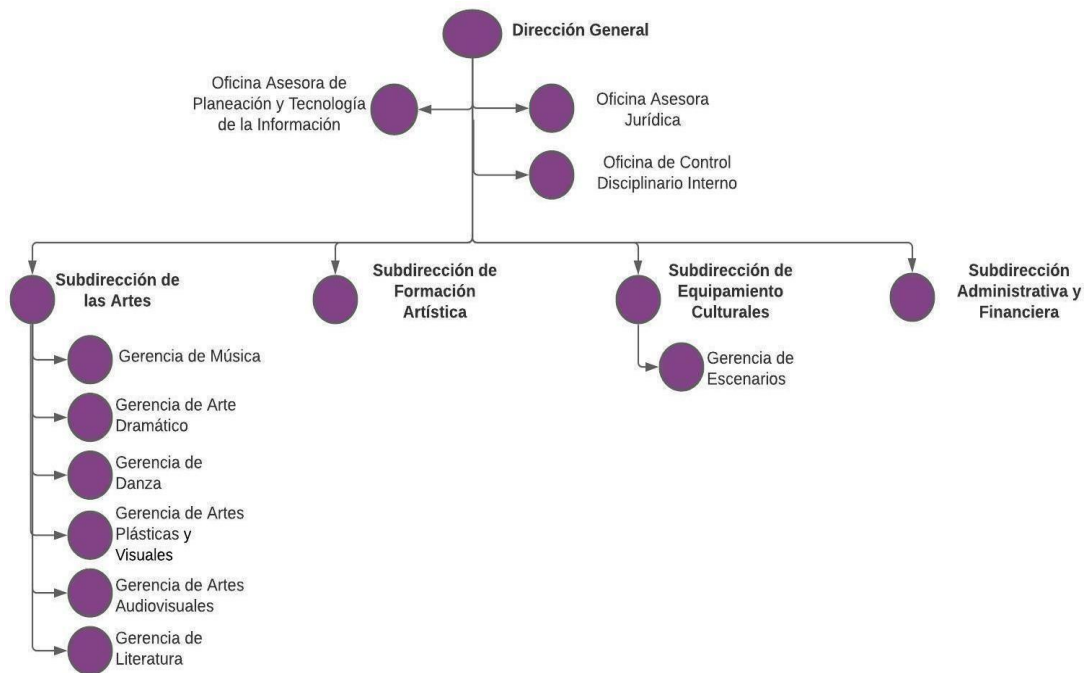
PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2024

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.

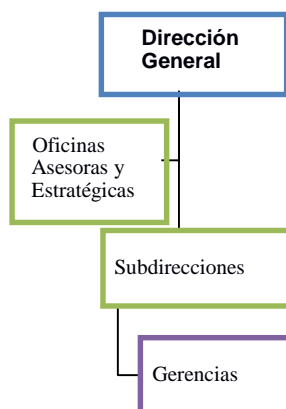
Figura 1. Estructura Organizacional Vigente IDARTES



Fuente. Elaborada con base en el Acuerdo 05 de 2021 del Consejo Directivo.


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 26 de 76

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



- 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.

* Cabe resaltar que en la estructura de la Entidad solo existen dos empleos que no son dependencias o áreas, los cuales son Asesor de Comunicaciones y Asesor de Control Interno, lo anterior de conformidad con el Acuerdo 02 de agosto 3 de 2017.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 27 de 76


Análisis de la Planta de Personal

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 Acuerdo No. 04 del quince (15) de julio de 2021, con una vigencia hasta el quince (15) de julio de 2023

Las plantas de personal que tiene a cargo el Instituto Distrital de las Artes están compuestas por los siguientes empleos:

Tabla 1. Distribución de los empleos de Planta Permanente

Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos
Director General	Directivo	050	03	1
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	02	1
Conductor	Asistencial	480	01	1
Subdirector	Directivo	070	02	1
Subdirector Técnico	Directivo	068	02	3
Gerente	Directivo	039	01	7
Jefe de Oficina	Directivo	006	01	1
Asesor	Asesor	105	01	1
Asesor	Asesor	105	01	1
Jefe Oficina Asesora	Asesor	115	02	2
Profesional Especializado	Profesional	222	03	2
Profesional Especializado	Profesional	222	02	9

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 28 de 76

Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos
Profesional Universitario	Profesional	219	01	16
Tesorero	Profesional	201	02	1
Almacenista	Profesional	215	01	1
Técnico Administrativo	Técnico	367	01	1
Técnico Operativo	Técnico	314	01	8
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	03	1
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	02	12
Operario	Asistencial	487	02	5
Conductor	Asistencial	480	01	1
Total				76

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

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

Fuente. Elaboración propia con base en la medición de cargas laborales.

Es importante mencionar que la creación y la distribución de los empleos de Planta Temporal se realizó con el propósito de fortalecer actividades y cumplimiento de metas, para el desarrollo de los proyectos de inversión del Plan de Desarrollo “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, con una vigencia hasta el quince (15) de julio de 2023, como se observa en la siguiente tabla:



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 29 de 76

Tabla 3. Distribución de los empleos de carácter temporal por proyecto de inversión.

Proyecto de Inversión	Profesional Especializado 03	Profesional Especializado 02	Profesional Universitario 01	Técnico 01	Total
7585 - Fortalecimiento a las Artes, territorios y cotidianidad es en Bogotá	3	4	3	2	12
7600-Identificación, reconocimiento y valoración de las prácticas artísticas a través del fomento		1	1		2
7617 - Aportes al desarrollo integral a través de las artes para la primera infancia en Bogotá D.C.		2	2	1	5
7619- Fortalecimiento de procesos integrales de formación artística a lo largo de la vida		2	2	1	5
7625 - Fortalecimiento de Culturas en común: arte, memoria y territorio en Bogotá D.C.			1		1
7614 - Transformación de la Red de Equipamientos Culturales para su Consolidación y sustentabilidad en Bogotá D.C	1	3	4		8
7902 - Consolidación Integral de la gestión Administrativa y modernización institucional en Bogotá	1	10	5	2	18
7607- Actualización Intervención y mejoramiento de la infraestructura cultural para el disfrute de las	1		1		2

Fuente. Elaboración propia


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 30 de 76

Estado actual de la planta de personal

Respecto a la situación administrativa de la planta global actual, el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, cuenta con 20 empleos de Libre Nombramiento y Remoción, 55 de Carrera Administrativa y 1 de Periodo Fijo, distribuidos como se indica en la tabla 4:

Tabla 4. Situación administrativa de la planta actual IDARTES

Denominación	Nivel	Código	Grado	Tipo de Nombramiento			Total
				LN R	C A	Periodo fijo.	
Director General	Directivo	050	03	1			1
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	02	1			1
Conductor	Asistencial	480	01	1			1
Subdirector	Directivo	070	02	1			1
Subdirector Técnico	Directivo	068	02	3			3
Gerente	Directivo	039	01	7			7
Jefe de Oficina	Directivo	006	01	1			1
Asesor	Asesor	105	01			1	1
Asesor	Asesor	105	01	1			1
Jefe Oficina Asesora	Asesor	115	02	2			2
Profesional Especializado	Profesional	222	03		2		2
Profesional Especializado	Profesional	222	02		9		9
Profesional Universitario	Profesional	219	01		16		16
Tesorero	Profesional	201	02	1			1
Almacenista	Profesional	215	01	1			1
Técnico Administrativo	Técnico	367	01		1		1
Técnico Operativo	Técnico	314	01		8		8

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 31 de 76

Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	03		1		1
							76

PLANTA TEMPORAL


Con relación al proceso de provisión de los empleos en vacancia de la planta temporal, se realizó bajo las directrices establecidas por el artículo 2.2.5.3.5 del Decreto 648 de 2017, en este sentido se realizó el siguiente proceso:

Solicitud de Listas de elegibles: Se inició el proceso de provisión de empleos El primero (1) de agosto de 2022, con radicado N° 2022RE146106 se solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil -CNSC a través de la ventanilla única, las listas de elegibles para la provisión de dieciséis (16) empleos en vacancia definitiva de la planta temporal.

En respuesta a esta solicitud, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, mediante comunicado N° 2022RS093588 del agosto de 2022, remitió las listas de elegibles de los aspirantes que cumplían con los perfiles de los empleos de carácter temporal. En este sentido se realizó el proceso de nombramiento y posesión de los siguientes empleos:

Tabla 5: Distribución de empleos de carácter temporal nombrados por lista de elegibles

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	UBICACIÓN	PROYECTO DE INVERSIÓN
Profesional Especializado	222	2	Jurídica	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.
Profesional Especializado	222	2	Gestión Documental	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.
Profesional Universitario	219	1	Gerencia de Artes Plásticas y Visuales	7585 – FORTALECIMIENTO A LAS ARTES, TERRITORIOS Y COTIDIANIDADES EN BOGOTA D.C
Profesional Universitario	219	1	Culturas en Común	7909 – FORTALECIMIENTO DE LAS CULTURAS Y PROCESOS COMUNITARIOS ARTÍSTICOS EN LOS TERRITORIOS DE BOGOTA D.C

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 32 de 76

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	UBICACIÓN	PROYECTO DE INVERSIÓN
Profesional Universitario	219	1	Nidos	7617 - APORTES AL DESARROLLO INTEGRAL A TRAVÉS DE LAS ARTES PARA LA PRIMERA INFANCIA EN BOGOTÁ D.C
TOTAL DE EMPLEOS PROVISTOS POR BNLE				5


Convocatoria Interna: Para surtir la etapa de la convocatoria interna, se elaboró la Resolución N.º 1395 del ocho (08) de noviembre de 2022, “Por medio de la cual se convoca a concurso interno para la provisión de empleos de planta de personal con carácter temporal para los funcionarios con derechos de carrera administrativa, mediante la modalidad de encargo, en el marco de los proyectos de inversión del Plan de Desarrollo “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”, en el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, la cual se publicó en la Intranet de la Entidad el día nueve (09) de noviembre de 2022, de conformidad al Criterio Unificado emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil Distrital del trece (13) de agosto de 2019.

De acuerdo a esta convocatoria, se realizó el proceso de provisión por la modalidad de encargo de cinco (5) empleos de carácter temporal. distribuidos así:

Tabla 6: Distribución de empleos en encargo de planta temporal

Denominación del Empleo	Código	Grado	Dependencia	Proyecto de Inversión
Profesional Especializado	222	3	Gerencia de Artes Plásticas y Visuales	7585 – FORTALECIMIENTO A LAS ARTES, TERRITORIOS Y COTIDIANIDADES EN BOGOTA D.C
Profesional Especializado	222	2	OAP-TI	7902 – CONSOLIDACION INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTA D.C
Profesional Especializado	222	2	Subdirección de Formación Artística - Nidos	7617 - APORTES AL DESARROLLO INTEGRAL A TRAVÉS DE LAS ARTES PARA LA PRIMERA INFANCIA EN BOGOTÁ D.C
Profesional Especializado	222	2	Subdirección de las Artes - Gerencia Literatura	7585 – FORTALECIMIENTO A LAS ARTES, TERRITORIOS Y COTIDIANIDADES EN BOGOTA D.C
Técnico	407	2	Dirección General - Comunicaciones	7585 – FORTALECIMIENTO A LAS ARTES, TERRITORIOS Y COTIDIANIDADES EN BOGOTA D.C
TOTAL DE EMPLEOS PROVISTOS POR CONVOCATORIA INTERNA				5

Convocatoria Externa: Esta etapa no se surtió para la provisión de la planta temporal del Plan de Desarrollo “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, con una vigencia hasta el quince (15) de julio de 2023, y la cual se prorrogó hasta el próximo 30 de junio de 2024, debido a que el Instituto no cuenta con los recursos humanos y presupuestales

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 33 de 76

para realizar la convocatoria, aunado a que los trámites administrativos requieren mayor inversión tanto financiera como operativa.

Que a través de Resolución N° 913 del veintiocho (28) de junio de 2023 expedido por la Dirección General del Instituto Distrital de las Artes-Idartes, se prorrogaron los nombramientos en los empleos de carácter temporal hasta el treinta (30) de junio de 2024.

Estado actual de vacancias en la planta de personal

Respecto a la planta global del Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, se cuenta con las siguientes vacantes definitivas:

Tabla 7. Vacancias definitivas

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

Respecto a la planta temporal, se tienen vacantes veintiún (21) empleos de carácter temporal, como se observa a continuación:

Tabla 8. Distribución de vacancias de empleos de carácter temporal.

Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos
Profesional Especializado	Profesional	222	03	1
Profesional Especializado	Profesional	222	02	13
Profesional Universitario	Profesional	219	01	5
Técnico Administrativo	Técnico	367	01	2

Concurso de ascenso y abierto de méritos

Durante la vigencia 2023, el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, continuó con el desarrollo de dos Concursos Abierto de Méritos, liderados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, las cuales son los Proceso de Selección Distrito Capital VI, proceso en el cual se dará continuidad en la vigencia 2024 a través de la modalidad de ascenso y abierto con la provisión de empleo mediante concurso de méritos de los siguientes empleos:


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 34 de 76

Tabla 9. Ubicación empleos provistos del Proceso de Selección Distrito VI.


Dependencia	Cargo	Código	Grado
Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano	Profesional Especializado	222	03
Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información	Profesional Especializado	222	02
Subdirección de las Artes	Profesional Especializado	222	02
Dirección General - Comunicaciones	Profesional Universitario	219	01
Subdirección de las Artes	Profesional Universitario	219	01

METODOLOGÍA PARA EL PROCESO DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

El Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, tiene el objetivo de fortalecer su planta de personal, dado que, por el nivel de presupuesto que maneja y las actividades que desarrolla en los procesos de formación, creación, investigación, fomento, circulación y apropiación de las Artes y la Cultura, requiere contar con capital humano, que contribuya a la prestación de servicios a la Ciudadanía en el fortalecimiento de los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC), así como al cumplimiento de las metas establecidas para la Entidad y sus dependencias, en los diferentes planes y proyectos.

De acuerdo con lo anterior, durante esta vigencia, el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES – tiene dentro del desarrollo de Plan de Previsión de Talento Humano:

- Provisión de planta permanente: Para lo cual la Entidad, en cumplimiento de la normatividad y en apoyo con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, continuará con la provisión de los empleos que se encuentren en vacancia temporal o definitiva.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 35 de 76

- **Rediseño Institucional:** Una vez remitido el estudio técnico y los anexos requeridos y tras respuesta de ajuste a los documentos allegados, se - DASCD, y así poder dar continuidad al proceso de implementación de la nueva estructura y la 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 por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la viabilidad presupuestal o financiera por parte de 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, actualizará los empleos que se encuentren en vacancia temporal y definitiva, 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 y en el caso de que ninguno cumpla con los requisitos, se revisará y adelantará el proceso a través de los 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 proveerá mediante nombramiento en provisionalidad, siguiendo la normatividad vigente y recurriendo a las hojas de vida que han allegado las interesadas en hacer parte de la Entidad.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 36 de 76

METODOLOGÍA PARA EL PROCESO DE PREVISIÓN DE EMPLEOS

El Instituto Distrital de las Artes – IDARTES, tiene el objetivo de fortalecer su planta de personal, dado que, por el nivel de presupuesto que maneja y las actividades que desarrolla en los procesos de formación, creación, investigación, fomento, circulación y apropiación de las Artes y la Cultura, requiere contar con capital humano, que contribuya a la prestación de servicios a la Ciudadanía en el fortalecimiento de los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC), así como al cumplimiento de las metas establecidas para la Entidad y sus dependencias, en los diferentes planes y proyectos.

De acuerdo con lo anterior, durante esta vigencia, el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES – tiene dentro del desarrollo de Plan de Previsión de Talento Humano:

- **Provisión de planta permanente:** Para lo cual la Entidad, en cumplimiento de la normatividad y en apoyo con la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, continuará con la provisión de los empleos que se encuentren en vacancia temporal o definitiva.
- **Rediseño Institucional:** Una vez remitido el estudio técnico y los anexos requeridos, se está a la espera de la respuesta y concepto favorable por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, y así poder dar continuidad al proceso de implementación de la nueva estructura y la 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 por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la viabilidad presupuestal o financiera por parte de 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, actualizará los empleos que se encuentren en vacancia temporal y definitiva, 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 y en el caso de que ninguno cumpla con los requisitos, se revisará y adelantará el proceso a través de los 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

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 37 de 76

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 proveerá mediante nombramiento en provisionalidad, siguiendo la normatividad vigente y recurriendo a las hojas de vida que han allegado las interesadas en hacer parte de la Entidad.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 38 de 76

4. PLAN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2024

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 auditoria anual, se definió y determinó el plan de trabajo anual para la vigencia 2023, 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, guías, manuales en instalaciones, vehículos, equipos y herramientas, de tal forma que se minimice la ocurrencia de cualquier accidente y/o enfermedad de trabajo. Motivar a los funcionarios y contratistas para poner en práctica los dispositivos (desfibrilador, kit de emergencia) 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, mecánicos, químicos y trabajo en caliente, etc, 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

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 realizará la aplicación de las herramientas diagnósticas pertinentes para la identificación de los factores de riesgos asociados a las actividades laborales (Psicosocial, desórdenes musculo esqueléticos, visual y cardiovascular), las cuales evidenciarán la priorización de intervención. Asimismo, se dará continuidad con campañas de concientización frente a la promoción de hábitos

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 39 de 76


saludables y salud visual, fortaleciendo el autocuidado como pilar de la mejora en la calidad de vida y bienestar integral de la comunidad institucional.

Por otro lado, se continuará con el seguimiento de los funcionarios que presentan factor de riesgo auditivo, y se realizará una campaña con el fin de sensibilizar a la población expuesta al ruido, sobre la importancia del cuidado auditivo.

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

El Sistema General de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo cuyos componentes serán trabajados e implementados por el Instituto Distrital de las Artes-IDARTES, se exponen en el siguiente cuadro en el cual se discrimina por actividades y descripción así:

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 2023
Conservación de la documentación	La documentación se dispondrá bajo el procedimiento contenido en la plataforma de ORFEO establecido por la Entidad.
Rendición de cuentas	Se realizará el informe de gestión SST 2023 y se enviará a toda la Entidad.
Contratación	Se acompañará en la selección de proveedores de los diferentes procesos de la Entidad, según requerimientos realizados por los supervisores de las diferentes dependencias
Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo	Con cada reporte se procederá a realizar la investigación para 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 vigente 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 DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 40 de 76

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.

2. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2024

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024 está estructurado en 4 áreas fundamentales para el crecimiento, mantenimiento y desarrollo de la felicidad laboral del funcionario y su núcleo familiar de la siguiente manera:


Área Cultural: Estimula la utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar, relacionados con las artes.

Área Deportiva: Busca el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral de los funcionarios.

Área Social y Reconocimiento: Pretende establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones Interpersonales en los diferentes espacios y escenarios.

Dentro de estas actividades están la conmemoración de fechas especiales, el reconocimiento a la labor de los servidores públicos mediante la entrega de estímulos e incentivos para los mejores funcionarios y equipos de trabajo de la Entidad.

Área de Convivencia Institucional: Afianzar los valores tanto a nivel individual como colectivo, logrando integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios y equipos de trabajo, por medio de campeonatos y concursos.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 41 de 76

Dichas actividades estarán enmarcadas dentro de la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano adoptada mediante el documento CONPES 7 de 2019 y el modelo de bienestar para la felicidad laboral del Distrito Capital, publicado mediante Circular Externa DASCD No. 002 del 17 de enero de 2024 - Lineamientos Planeación Estratégica de Talento Humano, para robustecer las actividades y ejes del presente plan de bienestar institucional.




Relaciones interpersonales: Fomentar las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

Estados mentales positivos: Permitirle a los servidores y sus familias dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos.

Conocimiento de las fortalezas propias: Dirigido al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.

Propósito de vida: En pro del aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.

Para el desarrollo de la estrategia y la ejecución de las actividades se tendrá en cuenta la contratación de un proveedor idóneo, con experiencia en ejecución de programas de bienestar que pueden coordinarse y complementarse con los recursos humanos, de infraestructura y demás con los que cuenta la entidad y oferta del DASCD dirigida al Distrito

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 42 de 76

Capital.

Adicionalmente, para lograr impactar sensibilizar, motivar al mayor número de personas frente a los diferentes eventos que realice la Entidad se procurará comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores de la Entidad y se coordinarán las actividades con diferentes entidades oficiales que prestan apoyo en materia de Bienestar Social.

- **RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES**

Durante el mes de enero de 2024, 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 que se encontraba vinculado durante el mes de enero de 2024 a la Entidad, el 72% respondió la encuesta, a continuación, se relacionan los gráficos más relevantes que permitieron la formulación y construcción del presente plan de bienestar:

Gráfica 1. Nivel educativo de los encuestados

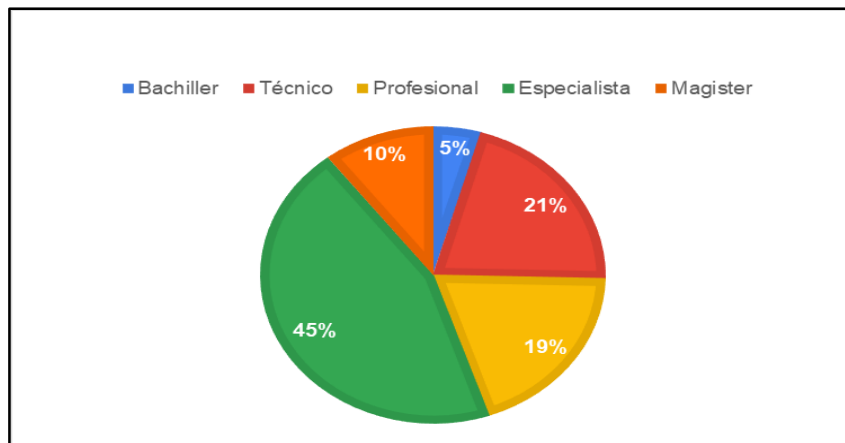




Gráfico 2. Estado civil de los encuestados

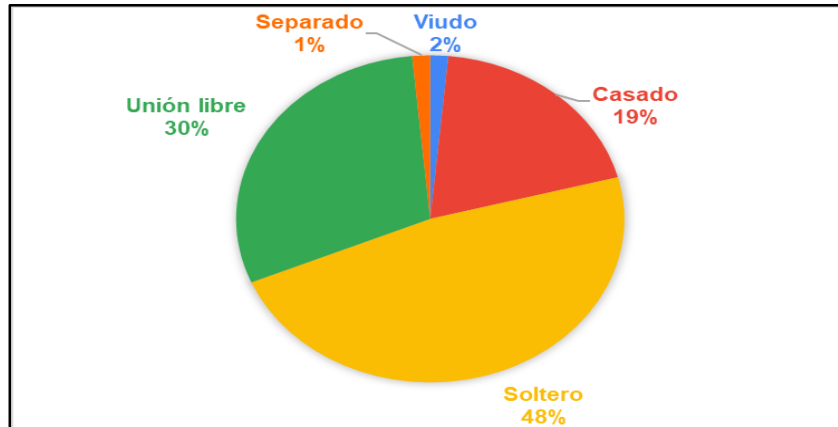


Gráfico 3. Número de hijos

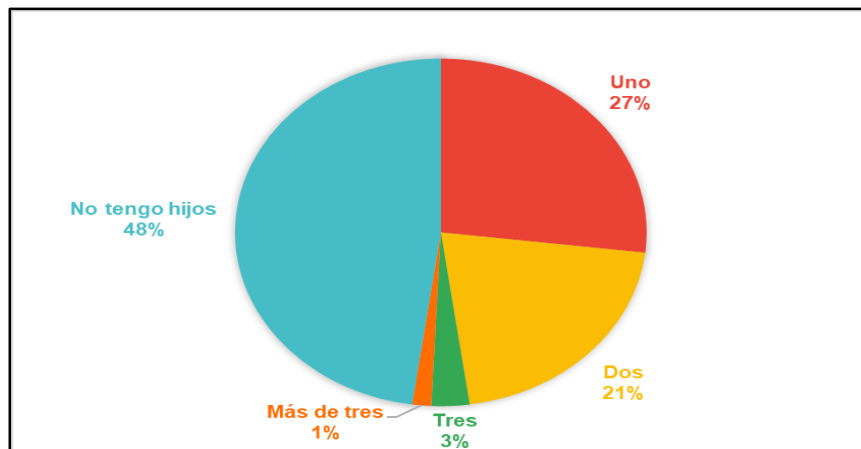




Gráfico 4. Mascotas de los funcionarios

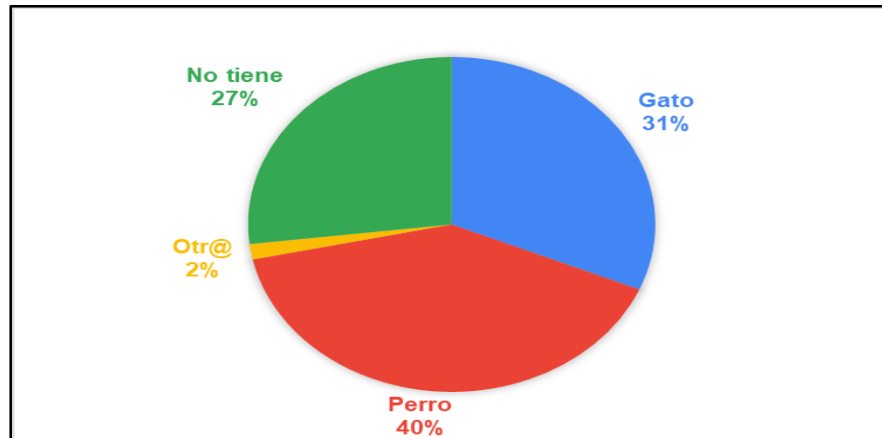
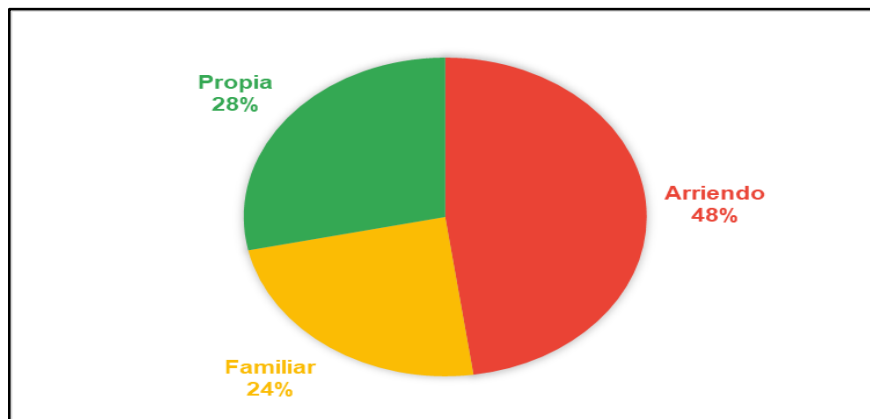


Gráfico 5. Vivienda de los funcionarios




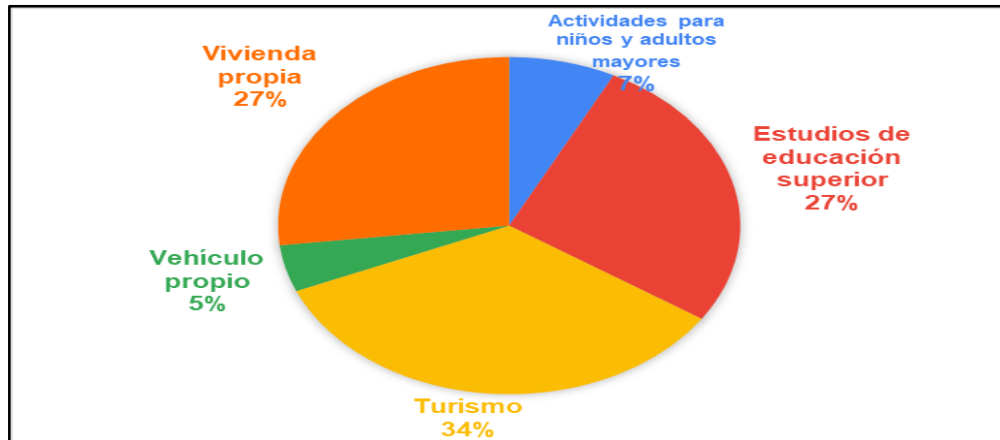
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 45 de 76

Gráfico 6. Prioridad de los funcionarios para el 2024



En lo que concierne a las preferencias, intereses y actividades que los funcionarios sugieren se fortalezcan en materia de bienestar, prevalecen las actividades y encuentros que permitan una integración familiar, así como la integración laboral. Por otro lado, expusieron que los intereses para asistir a actividades de bienestar priman actividades tales como: spa, seguido de salidas ecológicas y cursos de práctica libre.


Finalmente expusieron que les gustaría se contemple dentro del plan de bienestar 2024, la entrega de bonos de cine, bonos de restaurantes y salidas ecológicas fortaleciendo así las relaciones familiares e interpersonales, de igual manera se resalta que las principales actividades que los servidores implementar en el plan de la vigencia actual son continuar desarrollando la celebración y conmemoración de fechas especiales, cursos de culinaria y actividades de nutrición y belleza.

DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES 2024

El presupuesto oficial para ejecutar el Plan de Bienestar e Incentivos en la vigencia 2024 es de **DOSCIENTOS SETENTA Y TRES MILLONES CINCUENTA MIL PESOS MCTE. (\$273.050.000)**, el cual se distribuirá para atender programas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, realizando actividades que serán objeto de un proceso de contratación a través de la Plataforma SECOP II y cuya ejecución se dará a lo largo de la vigencia, una vez se haya dado su adjudicación al mejor proponente, así como actividades derivadas de la gestión Institucional e Interinstitucional.

- **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.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 46 de 76

Comprende el desarrollo de las siguientes actividades:

COMPONENTES/ TEMAS GENERALES	ACTIVIDAD	PRODUCTO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN
Conocimiento de las fortalezas propias	Elaborar dos Circulares para la compensación en tiempo para descanso de semana santa y fin de año.	Dos Circulares para la compensación en tiempo para descanso de semana santa y fin de año.	01/02/2024	16/12/2024
Conocimiento de las fortalezas propias	Ejecutar ocho actividades relacionadas con la celebración de fechas importantes para los funcionarios de la Entidad	Listados de entrega y actas con relación a la celebración de las fechas de cumpleaños, día del niño, de la secretaria, día de la mujer y del hombre, día del padre, de la madre.	01/02/2024	16/12/2024
Conocimiento de las fortalezas propias	Realizar la celebración del Aniversario Idartes	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024
Conocimiento de las fortalezas propias	Proyectar y comunicar los compensatorios solicitados por el día de cumpleaños	Respuestas a solicitudes de compensatorios	01/02/2024	16/12/2024
Conocimiento de las fortalezas propias	Realizar la entrega del detalle conmemorativo del Servidor Público	Listado de entrega de detalle conmemorativo del Servidor Público	01/02/2024	16/12/2024
Conocimiento de las fortalezas propias	Realizar la entrega de los bonos de estímulos e incentivos para los mejores funcionarios de la Entidad	Actas de entrega de bonos a mejores funcionarios de la Entidad	01/02/2024	16/12/2024
Conocimiento de las fortalezas propias	Realizar la entrega de los bonos Navideños para hijos de funcionarios	Listado de entrega de Bonos Navideños para hijos de funcionarios	01/02/2024	16/12/2024
Propósito de vida	Coordinar la realización de dos cursos libres	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024
Propósito de vida	Organizar y ejecutar una Feria de vivienda y créditos	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024
Propósito de vida	Coordinar una actividad para pre pensionados	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024
Propósito de vida	Realizar la gestión de convenios con instituciones educativas	Documentos precontractuales frente al convenio educativo	01/02/2024	16/12/2024
Propósito de vida	Coordinar una campaña de asesoría para vivienda propia	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


Código: GTH-P-01

Fecha: 31/01/2023

Versión: 6

Página 47 de 76

COMPONENTES/ TEMAS GENERALES	ACTIVIDAD	PRODUCTO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN
Propósito de vida	Gestionar la feria de emprendimiento Idartes	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024
Propósito de vida	Semana de la salud Idartes	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024
Propósito de vida	Promover el uso de la bicicletas a través de concursos y otra iniciativas	Correo electrónicos de evidencia de cada una de las actividades y listados de asistencia	01/02/2024	16/12/2024
Relaciones Interpersonales	Coordinar y ejecutar el match recreativo	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024
Relaciones Interpersonales	Gestionar y coordinar las actividades de las para vacaciones recreativas para niños hijos de funcionarios en dos ocasiones en el año	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024
Relaciones Interpersonales	Gestionar y coordinar una salida ecológica	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024
Relaciones Interpersonales	Coordinar una actividad de empoderamiento	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024
Relaciones Interpersonales	Coordinar un concurso lúdico por equipos de trabajo	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024
Relaciones Interpersonales	Gestionar la realización de la Novena Navideña	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024
Relaciones Interpersonales	Ejecutar un concurso de Halloween por dependencias	Correo de divulgación e inscripción	01/02/2024	16/12/2024


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 48 de 76

COMPONENTES/ TEMAS GENERALES	ACTIVIDAD	PRODUCTO	FECHA DE INICIO	FECHA DE TERMINACIÓN
Estados mentales positivos	Gestionar dos talleres, concursos y cursos libres	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024
Estados mentales positivos	Realizar la proyección de comunicados de compensatorio en celebración día de la familia (1 día por semestre)	Dos comunicados de compensatorio	01/02/2024	16/12/2024
Estados mentales positivos	Gestionar y entregar los Bonos SPA a los funcionarios de la entidad	Listado de entrega de bonos de SPA	01/02/2024	16/12/2024
Estados mentales positivos	Gestionar y entregar los de bonos para cine a los funcionarios de la entidad	Listado de entrega de bonos de CINE	01/02/2024	16/12/2024
Estados mentales positivos	Gestionar y entregar los bonos para cena a los funcionarios de la entidad	Listado de entrega de bonos de CENA	01/02/2024	16/12/2024
Estados mentales positivos	Gestionar actividades olimpiadas Idartes	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024
Estados mentales positivos	Gestionar el espacio para la realización de dos curso de culinaria	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024
Estados mentales positivos	Organizar y ejecutar una Feria de servicios caja de compensación	Actas de actividad y listados de asistencia que reposan en el expediente de Orfeo N° 202340002911900001E	01/02/2024	16/12/2024

Dentro de estas actividades es importante mencionar que se realizará la Medición de Clima y ambiente Laboral de conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, su aplicación es de obligatorio cumplimiento y para el caso de IDARTES se debe realizar nuevamente en la presente vigencia 2024.

De otra parte, se ha venido trabajando en el programa 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 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

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 49 de 76

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.

- **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.
- 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 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.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 50 de 76

Este Comité determinará los incentivos a otorgar pudiendo ser²:

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 2024, 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:


- Seleccionar el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción vigencia 2024
- Seleccionar el mejor empleado de Carrera Administrativa en cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad vigencia 2024
 - Seleccionar el mejor empleado de Carrera Administrativa del IDARTES del 2021
 - Seleccionar los mejores equipos de trabajo del IDARTES vigencia 2024
 - 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

² Estos no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 51 de 76

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 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

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

2. En caso de persistir el empate, el comité será libre de decidir e implementar la estrategia para la selección al mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción, de Carrera Administrativa en sus distintos niveles y al mejor empleado

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 52 de 76

de carrera del IDARTES.

- **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2024**

La ejecución de las actividades que hacen parte del Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2024 está sujeta a la adjudicación de los procesos a través de la plataforma SECOP II y los resultados de la gestión interinstitucional.


INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

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

JORNADA DE INDUCCIÓN: Esta jornada se llevará a cabo una vez al año. El aprovechamiento de la jornada 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
- f) Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones;
- g) 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;
- h) Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética;
- i) 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

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 53 de 76

servidores públicos.

- j) Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración del Talento Humano.

INDUCCIÓN AL CARGO

Se realizará mediante formato establecido por la Entidad, el cual debe ser diligenciado en letra legible y ser enviado a la SAF - Talento Humano dentro de los veinte (20) primeros días hábiles siguientes a la vinculación., se precisa que dicho formato aplica tanto para vinculación, traslado y reubicación.

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:

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

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 54 de 76

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;
- 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 reintegración.
- 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) Asistir y participar activamente a 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 reintegración, según su caso, impartidos por la entidad.
- g) 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.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 55 de 76

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

5. 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 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

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 6
		Página 56 de 76

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Avaló:
<p>31/01/2024 Karen Charlot Santisteban Muriel Profesional Especializado SAF - Talento Humano</p>	<p>31/01/2024 Robertson Gioncarlo Alvarado Camacho Contratista Subdirección Administrativa Financiera</p>	<p>31/01/2024 Karen Charlot Santisteban Muriel Profesional Especializado SAF - Talento Humano</p>	<p>Daniel Sánchez Rojas Jefe Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información</p>
	<p>31/01/2024 Carlos Andrés Méndez Contratista Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información</p>	<p>31/01/2024 Liliana Morales Ortiz Subdirectora Administrativa y Financiera</p>	