





# PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 2 de 73

**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	<a href="http://comunicarte.idartes.gov.co/">http://comunicarte.idartes.gov.co/</a>

#### 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

#### Oficinas Participantes

Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano.

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 3 de 73

<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>	<b>Avaló:</b>
<p>31/01/2023</p> <p><b>Robertson Gioncarlo Alvarado Camacho</b>            Contratista            Subdirección Administrativa y Financiera</p>	<p>31/01/2023</p> <p><b>Laura Catalina Martínez López</b>            Profesional Especializado SAF - Talento Humano</p> <p>31/01/2023</p> <p><b>Luis Leonardo Moreno</b>            Contratista            Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información</p>	<p>31/01/2023</p> <p><b>Liliana Morales Ortiz</b>            Subdirectora Administrativa y Financiera</p>	<p>31/01/2023</p> <p><b>Diana Marcela Reyes</b>            Jefe Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de Información</p>

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 4 de 73

## 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** .....

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 5 de 73



## 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 2022, 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 enero de 2023, 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.

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 6 de 73

## 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.”*<sup>1</sup>

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.

---



<sup>1</sup> 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.

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 7 de 73

## 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”



 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 8 de 73

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





	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 9 de 73

- Resolución No 984 de 2016 “por medio del cual se modifica el manual de funciones y competencias laborales del Instituto Distrital de las Artes”
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 “Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.”
- Resolución 747 de 2018 “Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad establecido en el Decreto 118 de 2017, en el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES”
- Resolución 675 de 2018 “Por medio de la cual se establecen y adoptan los lineamientos para que los funcionarios del Instituto Distrital de las Artes – Idartes, accedan a los incentivos de los que trata la Ley 1811 de 2016”
- Resolución 87 de 2018 “Por la cual se adopta la Política de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Distrital de las Artes – Idartes”
- Resolución 2404 de 2019 “Por cual adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, así como los protocolos específicos de intervención por sector.”
- Resolución 312 de 2019 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.”
- 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

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	 <b>BOGOTÁ</b>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		
				Código: GTH-P-01
				Fecha: 31/01/2023
		<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión: 5
		Página: 10 de 73		

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.



 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 11 de 73

## **OBJETIVO GENERAL**

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

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

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

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 12 de 73

## CONTEXTO DE LA ENTIDAD



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

### OBJETO

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

Teniendo como funciones:

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

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 13 de 73

- f) Administrar los escenarios culturales de su propiedad, así como los demás que llegaren a ser de su propiedad y garantizar el funcionamiento y programación de los equipamientos a su cargo.
- g) Asegurar la producción técnica y logística para el correcto funcionamiento de los planes, programas y proyectos del Instituto Distrital de las Artes.
- h) Diseñar las estrategias para asegurar la promoción y gestión de recursos públicos y privados que permitan el adecuado desarrollo de los planes, programas y proyectos del Instituto Distrital de las Artes cuando se considere necesario.

## MISIÓN



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

## VISIÓN

En 2030 Idartes será la entidad líder en la gestión de las artes en la Ciudad Región, movilizandando las dimensiones y procesos de las prácticas artísticas para integrarlas en la vida cotidiana de las personas, a través de: la articulación con los demás sectores de la sociedad; la ejecución de las políticas públicas culturales; la potenciación de las ciudadanías creativas; la construcción de memoria para la transformación social y la integración de las ciencias y las tecnologías, desde una mirada intercultural que reconoce el valor del territorio y su interrelación en un entorno local y global.



## OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Aportar a la construcción de un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI, en el que las artes sean parte fundamental de la vida cotidiana de la ciudadanía, garantizando los derechos culturales para el reconocimiento, apropiación, intercambio y conjugación de las dimensiones expresivas, creadoras, técnicas y críticas de las artes, desde los enfoques:

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 14 de 73



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.
- Posicionar las artes a través de estrategias de comunicación tradicionales, alternativas, incluyentes y comunitarias; la creación de plataformas que

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 15 de 73

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

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 16 de 73

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

## VALORES

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



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

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

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

**Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y



 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 17 de 73

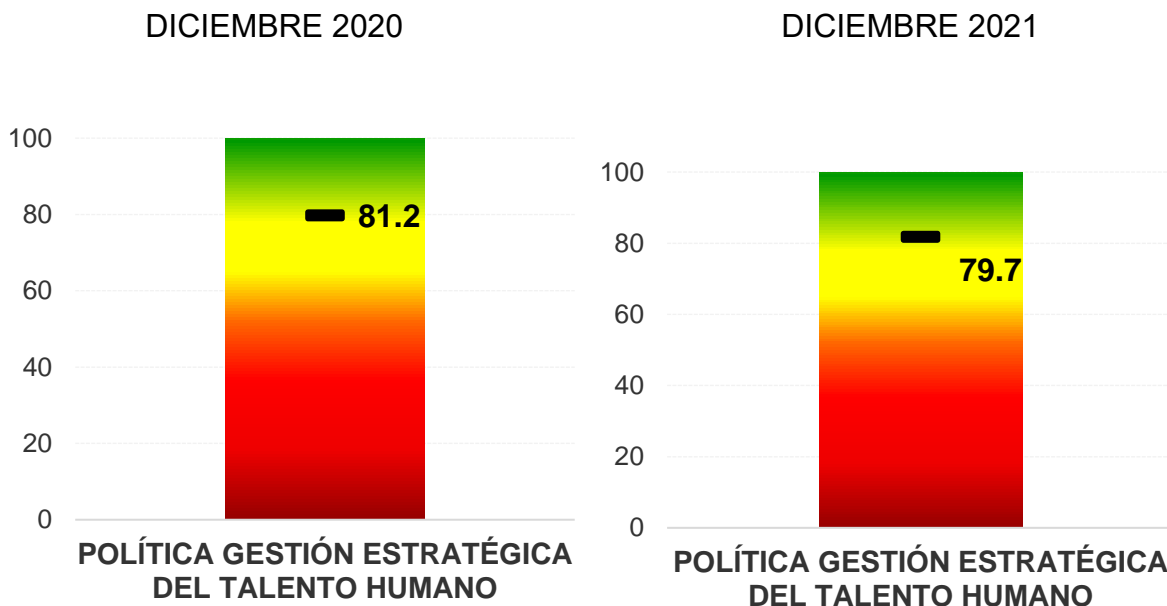
estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

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

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

### AUTODIAGNÓSTICO MIPG

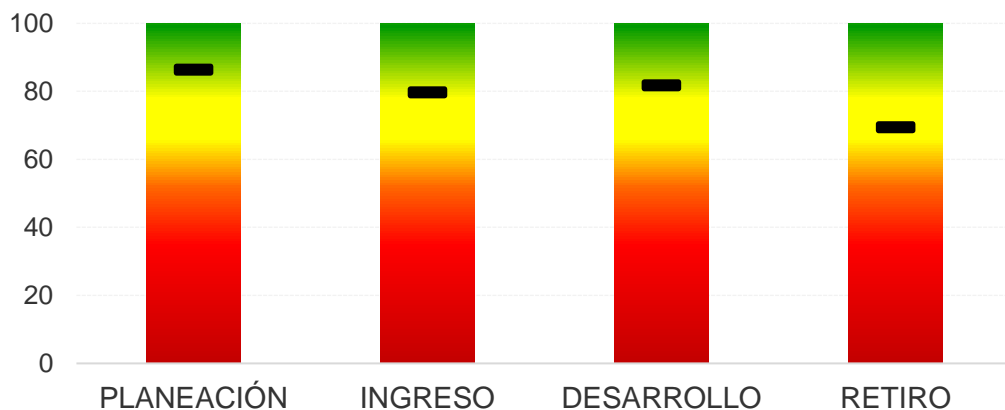
El diagnóstico se hizo a partir de los resultados e instrucciones de la herramienta de Autodiagnóstico de Gestión de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, comparando los años 2020 y 2021, debido a que los resultados del Furag 2022, salen hasta el mes de marzo de 2023.



De acuerdo a la gráfica anterior se evidencia que la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano disminuyó en un 1.5 %, sobre el análisis realizado en el 2020. No obstante, y es importante precisar que la gestión estratégica en su accionar se vio afectada por la pandemia ocasionada con relación al coronavirus – Covid – 19,

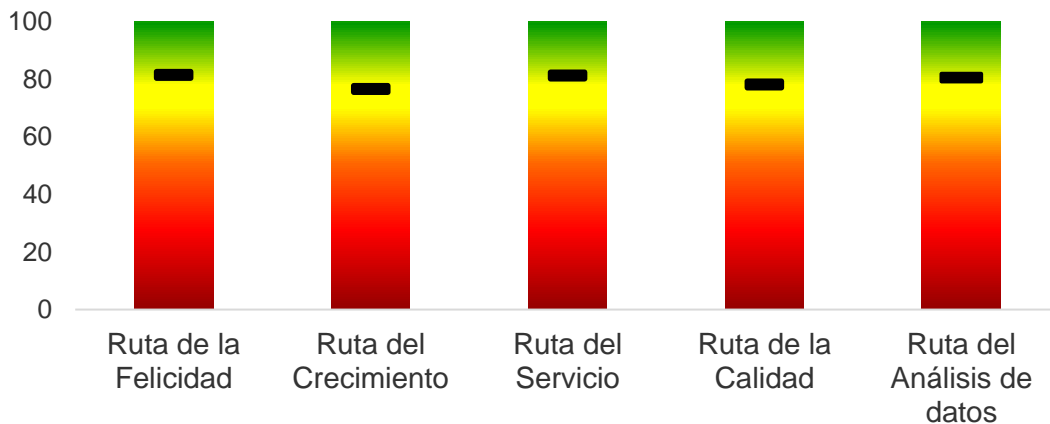
por lo que la Entidad está fortaleciendo los componentes en sus dimensiones del ser, hacer, saber, aunado al reconocimiento, la motivación, el bienestar y convivencia institucional de los servicios públicos. A través del autodiagnóstico de las rutas de creación de valor, el fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos.

### CALIFICACIÓN POR COMPONENTES



Con relación a la gráfica anterior, se evidencia que el Instituto Distrital de las Artes, ha realizado acciones con el propósito fortalecer la gestión del talento humano, durante la vinculación, desarrollo y retiro del funcionario, generando procesos asistidos y documentando cada uno de los mismos.

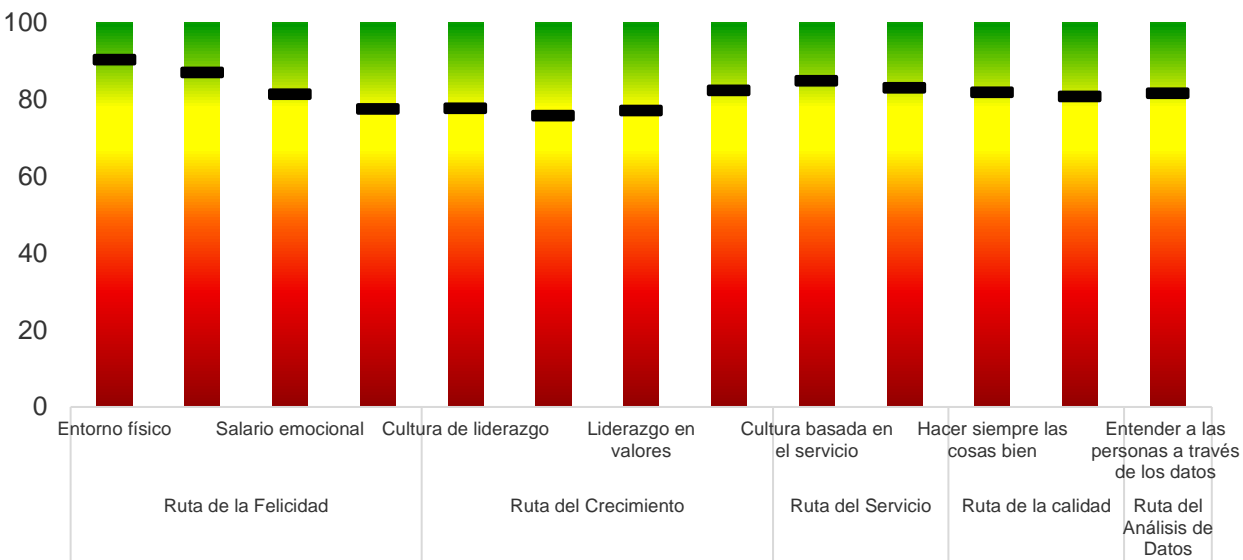
Ahora bien, en cuanto a las rutas de creación de valor:



De acuerdo a la gráfica anterior, el Instituto Distrital de las Artes, a pesar de la situación originada por la Pandemia COVID 19, ha valorado y realizado acciones,



planes y actividades, tomando como guía las Rutas de Creación de Valor Ruta del crecimiento, aumentando proporcionalmente y gradual el porcentaje de cumplimiento en la Ruta de Felicidad, Servicio, Calidad y Análisis de datos. No obstante, adicionalmente fomenta la cultura del liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento a la planta de empleos de la Entidad a través del Plan de Bienestar e Incentivos y fortaleciendo sus capacidades y conocimientos por medio del Plan Institucional de Capacitación.

**DESAGREGACIÓN DE LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR**



Se resalta que el Instituto Distrital de las Artes – Idartes, seguirá en su propósito de fortalecer y complementar las Rutas de Creación de Valor, para ello analizará y tendrá presente cada uno de los componentes y dimensiones establecidos en cada uno de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano, para beneficio y bienestar de los funcionarios, colaboradores y sus familias.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano 2023 y los demás Planes que lo componente, además de los elementos o insumos del Furag con los resultados obtenidos en la vigencia 2020 y 2021, las dimensiones Operativas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se toma y se coge de referencia el INFORME DE MONITOREO INDICADORES DE GESTIÓN 2022 del Instituto Distrital de las Artes – Idartes.

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 31/01/2023
		Versión: 5
		Página: 20 de 73

## 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 legales.



*Imagen No. 22. Evaluación de desempeño*



Fuente: Indicadores de gestión 2022- 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 2022, 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

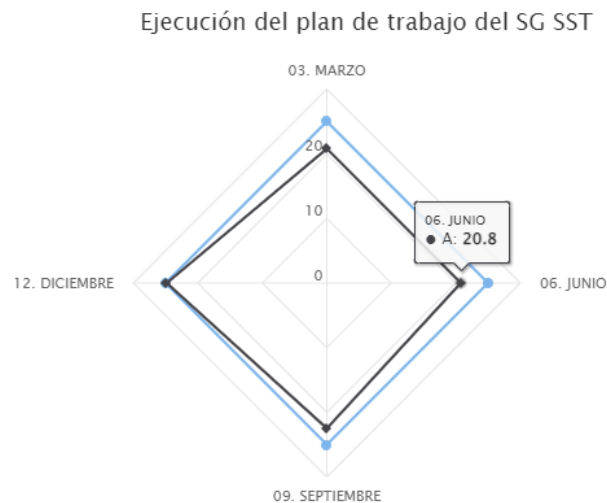
 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 21 de 73

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 2022, 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*



Fuente: Indicadores de gestión 2022- Pandora

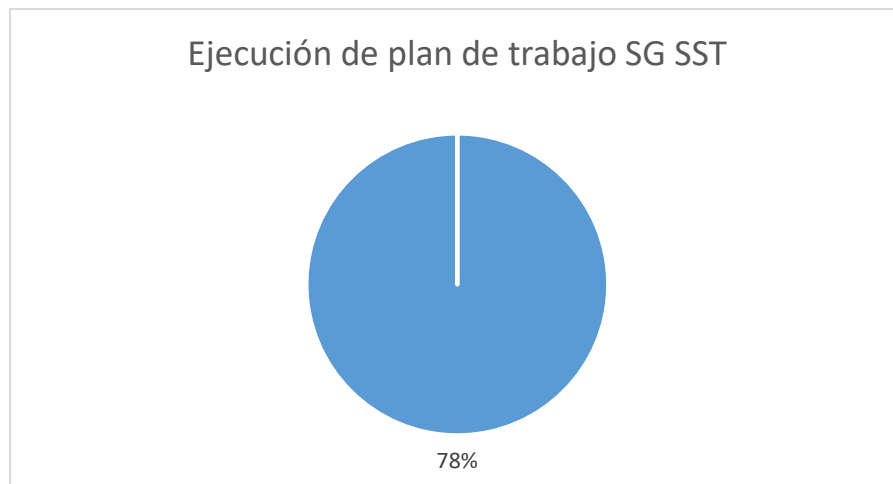
Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la meta programada para la vigencia,

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 22 de 73

por lo que se recomienda a la unidad de gestión continuar con el cumplimiento al plan de trabajo definido para la vigencia 2023.

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*



Fuente: Indicadores de gestión 2022- 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 2022, 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

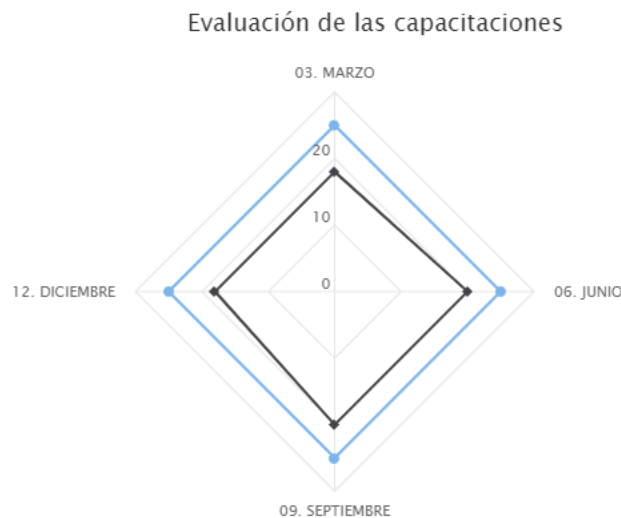
 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 23 de 73

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 2022, 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.

*Imagen No. 25. Evaluación de capacitaciones*



Fuente: Indicadores de gestión 2022- Pandora

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 24 de 73

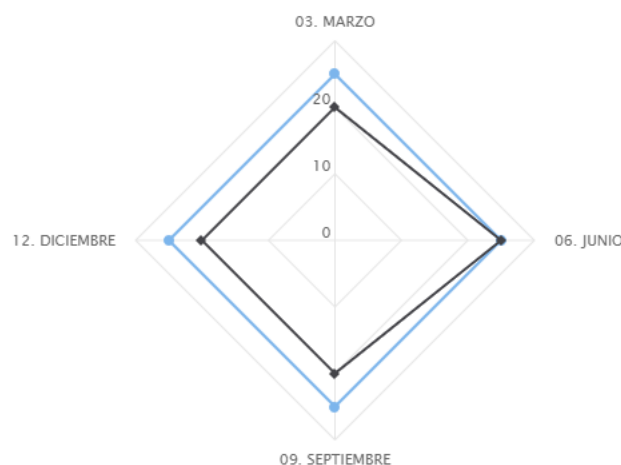
Por lo anterior, se evidencia el cumplimiento de la meta programada para la vigencia, por lo que se recomienda a la unidad de gestión continuar la ejecución de las actividades previstas en el cronograma de capacitaciones de la entidad, con el fin de conocer apropiación de conocimiento de dichas actividades 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 2022, 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.



*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 2022- Pandora

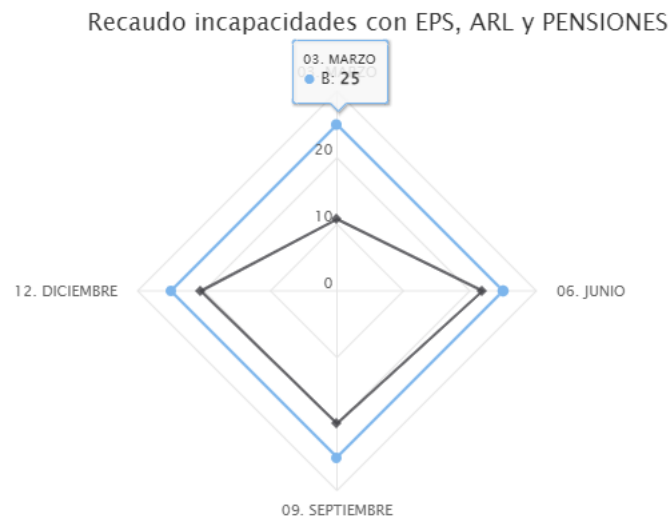


 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 25 de 73

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.

*Imagen No. 27. Recaudo de incapacidades*



Fuente: Indicadores de gestión 2022- 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 2022, se contó con un seguimiento detallado para las incapacidades por valor de \$13.909.867 del cual se recuperaron \$11.403.500 con un 82% de gestión y recuperación. Sin embargo, se observaron retrasos en cuanto a las incapacidades que se encuentran en proceso jurídico con

 <b>BOGOTÁ</b>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 26 de 73

casos de los años 2019 y 2021, correspondientes a incapacidades de los años 2015,2019,2020 y 2021 por valor de \$13.248.256; en proceso disciplinario desde al año 2021 incapacidades de los años 2017 y 2019 por valor de \$644.670.



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 2022, 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.

*Imagen No. 28. Provisión de vacantes*



 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 27 de 73

Fuente: Indicadores de gestión 2022- Pandora

## ENCUESTA

Durante el mes de enero 2023, 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 2022 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 2023.

## 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 2023

### 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 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 cuales se encuentran compuestas por los siguientes empleos:

*Tabla 1. Distribución de los empleos de Planta Permanente*

Denominación	Código	Grado	Número de empleos
<b>DESPACHO DE LA DIRECCIÓN GENERAL</b>			

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 28 de 73

Denominación	Código	Grado	Número de empleos
Director General	050	03	1
Asesor	105	01	2
Auxiliar Administrativo	407	02	1
Conductor	480	01	1
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>Nivel Directivo</b>			
Subdirector	070	02	1
Subdirector Técnico	068	02	3
Gerente	039	01	7
Jefe de Oficina	006	01	1
<b>Nivel Asesor</b>			
Jefe de Oficina Asesora	115	02	2
<b>Nivel Profesional</b>			
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
<b>Nivel Técnico</b>			
Técnico Administrativo	367	01	1
Técnico Operativo	314	01	8
<b>Nivel Asistencial</b>			
Auxiliar Administrativo	407	03	1
Auxiliar Administrativo	407	02	12
Operario	487	02	5
Conductor	480	01	1
<b>TOTAL</b>			<b>76</b>



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
<b>Nivel Profesional</b>			
Profesional Especializado	222	03	6
Profesional Especializado	222	02	22
Profesional Universitario	219	01	19
<b>Nivel Técnico</b>			
Técnico Administrativo	367	01	6
<b>Total empleos</b>			<b>53</b>

De acuerdo con la tabla 1 y el Plan Anual de vacantes para la vigencia 2023, 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.

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 29 de 73



Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos
Profesional Especializado	Profesional	222	03	1
Profesional Universitario	Profesional	219	01	3
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	02	3
<b>Total</b>				<b>7</b>

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

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

EMPLEOS DE PLANTA TEMPORAL EN VACANCIA DEFINITIVA					
EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE VACANTE	PROYECTO DE INVERSIÓN	DEPENDENCIA
Profesional Especializado	222	2	1	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.	Servicios Generales
Profesional Especializado	222	2	1	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.	Talento Humano
Profesional Especializado	222	2	1	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.	Atención al Ciudadano
Profesional Especializado	222	2	1	7600 – IDENTIFICACION, RECONOCIMIENTO Y VALORACION DE LAS PRACTICAS ARTISTICAS A TRAVES DEL FOMENTO EN BOGOTA D.C	Convocatorias
Profesional Especializado	222	2	1	7619 – FORTALECIMIENTO DE PROCESOS INTEGRALES DE FORMACIÓN ARTÍSTICA A LO LARGO DE LA VIDA. BOGOTÁ D.C.	Subdirección de Formación Artística - Crea
Profesional Universitario	219	1	1	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.	Contabilidad
Profesional Universitario	219	1	1	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.	Almacén
Profesional Universitario	219	1	1	7600 – IDENTIFICACION, RECONOCIMIENTO Y VALORACION DE LAS PRACTICAS ARTISTICAS A TRAVES DEL FOMENTO EN BOGOTA D.C	Convocatorias
Profesional Universitario	219	1	1	7619 – FORTALECIMIENTO DE PROCESOS INTEGRALES DE FORMACIÓN ARTÍSTICA A LO LARGO DE LA VIDA. BOGOTÁ D.C.	Subdirección de Formación Artística - Crea
Profesional Universitario	219	1	1	7614 – TRANSFORMACIÓN DE LA RED DE EQUIPAMIENTOS CULTURALES PARA SU CONSOLIDACIÓN Y SUSTENTABILIDAD EN BOGOTA DC	Comunidades y Territorios

Durante la vigencia 2022, 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 No. 812 de 2018 - Distrito Capital 3, el cual tuvo en concurso los siguientes empleos de carrera administrativa distribuidos así:

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 30 de 73



**Tabla 5.** Distribución de empleos de carrera administrativa de los procesos de selección N.º 812 de 2018 – Distrito Capital 3.

Convocatoria	Estado de Convocatoria	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Convocatoria Distrito Capital 3 - Convocatoria No. 812 de 2018	Posesión de empleos	0	0	1	1
Convocatoria Distrito Capital 3 - Convocatoria No. 812 de 2018	Acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba	0	0	1	1
Convocatoria Distrito Capital 3 - Convocatoria No. 812 de 2018	Posesión por listas de elegibles	0	0	1	1
Convocatoria Distrito 4 - Proceso de Selección No. 1471 de 2020	Posesión de empleos	3	0	0	3
Convocatoria Distrito 4 - Proceso de Selección No. 1471 de 2020	Acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba	1	0	0	1
Convocatoria Distrito 4 - Proceso de Selección No. 1471 de 2020	Posesión por listas de elegibles	2	0	0	2
Reporte en el aplicativo SIMO	No cuenta con convocatoria por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil	0	0	0	0

Es decir, se utilizaron las Listas de Elegibles para realizar el nombramiento y posesión de tres (3) empleos del nivel asistencial, denominado Auxiliar Administrativo, código 407, grado 02, ubicados en la Oficina Asesora Jurídica, Gerencia de Escenarios y la Oficina de Control Disciplinario Interno, en periodo de prueba.

En relación con el Concurso de Ascenso y Abierto de Méritos de la Convocatoria Distrito 4 - Proceso de Selección No. 1471 de 2020, el Instituto Distrital de las Artes junto con la Comisión Nacional del Servicio Civil realizó la oferta de cinco (5) empleos en vacancia definitiva, los cuales lo integraban tres (3) empleos del nivel profesional y dos (2) cargos del nivel asistencial, para estos últimos se nombraron utilizando las listas de elegibles del Concurso Abierto de Méritos lideradas, del Proceso de Selección No. 812 de 2018 - Distrito Capital 3, que realizó la CNSC.

Es importante precisar, que en la Convocatoria Distrito 4 - Proceso de Selección No. 1471 de 2020, el empleo denominado Profesional Universitario Código 219 Grado 01, ubicado en la Oficina de Planeación y Tecnologías de la Información,

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 31 de 73

fue seleccionado para concurso a través de la modalidad de Ascenso, el cual fue nombrado y posesionado en periodo de prueba.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el Acuerdo No. 2024 del cuatro (4) de junio de 2021 <sup>2</sup>, modificó los artículos 1º y 8º del Acuerdo No. 0396 del treinta (30) de diciembre de 2020, en el sentido de retirar de la Convocatoria Abierta los empleos denominados Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 02, conforme a los lineamientos establecidos en el Criterio Unificado “*Uso de Listas de Elegibles en el Contexto de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019*” del 16 de enero de 2020, que determinó:

*“(...) Las Listas de Elegibles que adquirieron firmeza, así como aquellas (listas de elegibles) expedidas como consecuencia de una convocatoria aprobada con antelación a la entrada en vigencia de la Ley 1960 de 2019, seguirán las reglas previstas antes de la modificación de la Ley 909 de 2004 y las establecidas en los respectivos Acuerdos de Convocatoria.*



*De conformidad con lo expuesto, las listas de elegibles conformadas por la CNSC y aquellas que sean expedidas en el marco de los procesos de selección a probados con anterioridad al 27 de junio de 2019, deberán usarse durante su vigencia para proveer las vacantes de los empleos que integraron la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC- de la respectiva convocatoria y para cubrir nuevas vacantes que se generen con posterioridad y que correspondan a los "mismos empleos" entendiéndose, con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC.(...)”*

Aunando con lo anterior y conforme a los lineamientos establecidos mediante oficio No. 20211021038221 del diez (10) de agosto de 2021, la Comisión Nacional del Servicio Civil evaluó que las vacancias definitivas de los empleos denominados Auxiliar Administrativo, Código 407 Grado 02, se categorizan en “*mismo empleo*” manifestando que la provisión de las mismas debían realizarse por el uso de listas de elegibles del proceso de selección No. 812 de 2018 – Convocatoria Distrito Capital, y que el uso de listas de elegibles.

Durante la vigencia del año 2022, para la Convocatoria No. 812 de 2018 se solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, a través de la ventanilla única la autorización para el uso de lista de elegibles para la provisión de dos (3) vacancias definitivas para los empleos denominados Auxiliar Administrativo Código 407, Grado 02 de la OPEC 47673.

De acuerdo a lo anterior, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, a través de radicado N° 2022RS102775, Autorizó el uso de lista de elegibles para proveer

<sup>2</sup> “Por el cual se modifican los artículos 1º y 8º del Acuerdo No. CNSC - 20201000003966 del 30 de diciembre de 2020 y se dictan otras disposiciones”

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 32 de 73

una (1) nueva vacante en el empleo identificado con el Código OPEC Nro. 47673 correspondiente a “mismos empleos” en cumplimiento del Criterio Unificado del 16 de enero de 2020.

El Instituto Distrital de las Artes – Idartes atendiendo lo expuesto, realizó el nombramiento del aspirante que ocupaba el quinto lugar de la lista de elegibles del empleo denominado Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 02 del proceso de selección No. 812 de 2018 – Convocatoria Distrito Capital, en cumplimiento a las directrices impartidas en el Acuerdo No. 2024 de 2021.

De acuerdo con lo expuesto del Concurso de Ascenso y Abierto de Méritos de la Convocatoria Distrito 4 - Proceso de Selección No. 1471 de 2020, se surtieron las etapas nombramiento y posesión para concurso de ascenso y abierto para tres (3) empleos del nivel profesional, lo cuales fueron nombrados y posesionados de la siguiente manera:

Dependencia	Cargo	Código	Grado	Fecha de Posesión
Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información (en ascenso)	Profesional Universitario	219	01	12/01/2022
Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano	Profesional Universitario	219	01	12/01/2022
Subdirección Administrativa y Financiera – Presupuesto	Profesional Universitario	219	01	12/01/2022



Por otra parte, con lo expuesto del Concurso de Ascenso y Abierto de Méritos de la Convocatoria Distrito Capital 3 - Convocatoria No. 812 de 2018, se surtió la etapa selección mediante la utilización de listas de elegibles para dos (2) empleos del nivel asistencial, ubicados así:

Dependencia	Cargo	Código	Grado
Gerencia de Escenarios	Auxiliar Administrativo	407	02
Oficina de Control Disciplinario Interno	Auxiliar Administrativo	407	02

Así mismo y en cumplimiento a la Directiva No. 05 de 2016, el Instituto Distrital de las Artes – Idartes, solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, la apertura en el aplicativo SIMO versión 4.0 para el reporte de las siguientes vacancias definitivas:

**Tabla 6.** Reporte SIMO vacancias definitivas



 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 33 de 73

Dependencia	Cargo	Código	Grado
Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano	Profesional Especializado	222	03
Dirección General – Comunicaciones	Profesional Universitario	219	01
Gerencia de Arte Dramático	Profesional Universitario	219	01
Gerencia de Música	Profesional Universitario	219	01
Gerencia de Escenarios	Auxiliar Administrativo	407	02
Oficina de Control Disciplinario Interno	Auxiliar Administrativo	407	02
Subdirección de las Artes	Auxiliar Administrativo	407	02



## CARACTERIZACIÓN DE LAS VACANTES

**Vacantes definitivas:** El 2023 inicia con siete (7) vacantes definitivas de la planta permanente y diez (10) vacantes de los empleos de carácter temporal

Aunando a lo anterior, en cumplimiento a la Directiva No. 05 de 2016, el Instituto Distrital de las Artes – Idartes, solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, la apertura en el aplicativo SIMO versión 4.0 para el reporte de 7 vacancias definitivas de la Planta Permanente.

**Tabla 7. Planta permanente**

NIVEL JERÁRQUICO	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
DEPENDENCIA					
Dirección General		1			1
Oficina Asesora Jurídica					
Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información					
Subdirección de las Artes		2		3	5
Subdirección Administrativa y Financiera		1			1
Subdirección de Equipamientos Culturales					
Subdirección de Formación Artística					
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 34 de 73

**Tabla 8. Planta Temporal**

NIVEL JERÁRQUICO	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
DEPENDENCIA					
Dirección General					
Oficina Asesora Jurídica					
Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información					
Subdirección de las Artes		2			2
Subdirección Administrativa y Financiera		5			5
Subdirección de Equipamientos Culturales					
Subdirección de Formación Artística		3			3
<b>TOTAL</b>					<b>10</b>

## PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO 2023

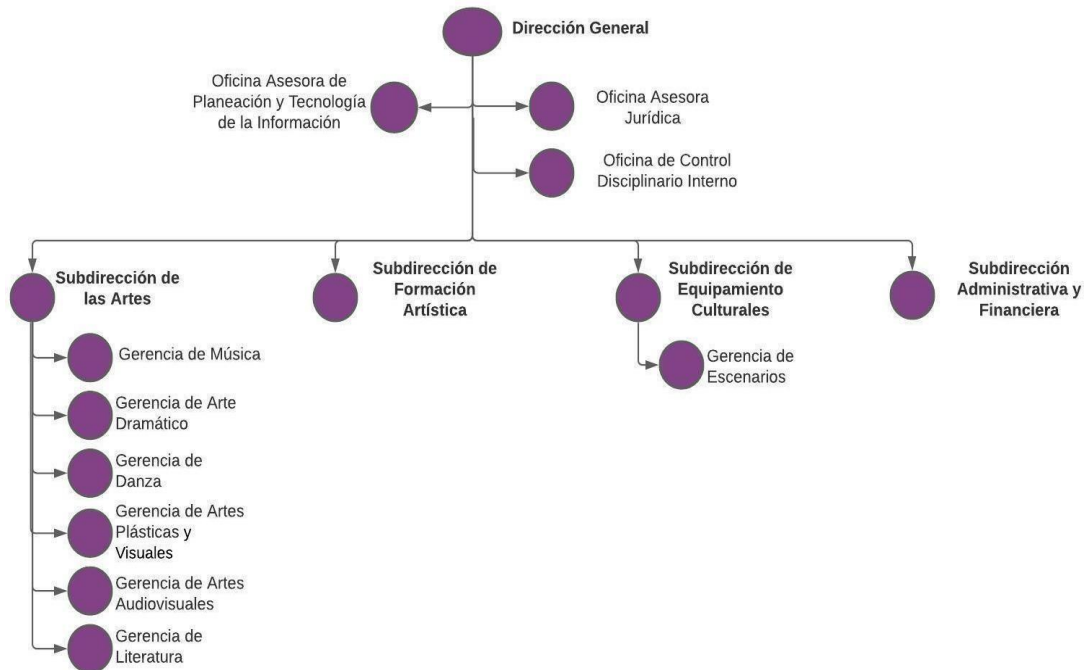
### SITUACIÓN ACTUAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES - IDARTES

#### 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.

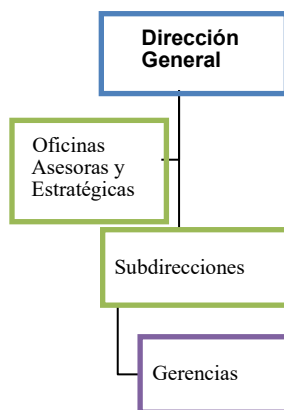
Que mediante el Acuerdo No. 05 del veinticuatro (24) de septiembre de 2021, el Consejo Directivo, modificó la estructura organizacional, por la cual se creó la Oficina de Control Disciplinario Interno, en cumplimiento del artículo 93 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 del 2021, quedado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

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>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 36 de 73

- 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.



### 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

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 37 de 73

Asesor	Asesor	105	01	1
Jefe Oficina Asesora	Asesor	115	02	2
Profesional Especializado	Profesional	222	03	2
Profesional Especializado	Profesional	222	02	9



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
<b>Total</b>				<b>76</b>

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
<b>Nivel Profesional</b>			
Profesional Especializado	222	03	6
Profesional Especializado	222	02	22
Profesional Universitario	219	01	19
<b>Nivel Técnico</b>			
Técnico Administrativo	367	01	6
<b>Total empleos</b>			<b>53</b>



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

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 38 de 73

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:

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

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		Código: GTH-P-01		
			Fecha: 31/01/2023		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión: 5		
			Página: 39 de 73		

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*

### 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

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>			Código: GTH-P-01			
				Fecha: 31/01/2023			
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>			Versión: 5			
				Página: 40 de 73			

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
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	03		1		1
							76

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 cumplieran 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





 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		Código: GTH-P-01
			Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión: 5
			Página: 41 de 73

				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
Profesional Universitario	219	1	Nidos	7617 - APORTES AL DESARROLLO INTEGRAL A TRAVÉS DE LAS ARTES PARA LA PRIMERA INFANCIA EN BOGOTÁ D.C
<b>TOTAL DE EMPLEOS PROVISTOS POR BNLE</b>				<b>5</b>

**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

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		Código: GTH-P-01
			Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión: 5
			Página: 42 de 73

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
<b>TOTAL DE EMPLEOS PROVISTOS POR CONVOCATORIA INTERNA</b>				<b>5</b>

**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, debido a que el Instituto no cuenta con los recursos humanos y presupuestales para realizar la convocatoria, aunado a que los trámites administrativos requieren mayor inversión tanto financiera como operativa, también que no posee los recursos para cubrir el pago de los costos ocasionados por el reconocimiento de prestaciones sociales y cancelación de la nómina.

### 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	1
Profesional Universitario	Profesional	219	01	3
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	02	3

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

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

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		Código: GTH-P-01
			Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión: 5
			Página: 43 de 73

EMPLEOS DE PLANTA TEMPORAL EN VACANCIA DEFINITIVA				
EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	PROYECTO DE INVERSIÓN	DEPENDENCIA
Profesional Especializado	222	2	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.	Servicios Generales
Profesional Especializado	222	2	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.	Talento Humano
Profesional Especializado	222	2	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.	Atención al Ciudadano
Profesional Especializado	222	2	7600 – IDENTIFICACION, RECONOCIMIENTO Y VALORACION DE LAS PRACTICAS ARTISTICAS A TRAVES DEL FOMENTO EN BOGOTA D.C	Convocatorias
Profesional Especializado	222	2	7619 – FORTALECIMIENTO DE PROCESOS INTEGRALES DE FORMACIÓN ARTÍSTICA A LO LARGO DE LA VIDA. BOGOTÁ D.C.	Subdirección de Formación Artística - Crea
Profesional Universitario	219	1	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.	Contabilidad
Profesional Universitario	219	1	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.	Almacén
Profesional Universitario	219	1	7600 – IDENTIFICACION, RECONOCIMIENTO Y VALORACION DE LAS PRACTICAS ARTISTICAS A TRAVES DEL FOMENTO EN BOGOTA D.C	Convocatorias
Profesional Universitario	219	1	7619 – FORTALECIMIENTO DE PROCESOS INTEGRALES DE FORMACIÓN ARTÍSTICA A LO LARGO DE LA VIDA. BOGOTÁ D.C	Subdirección de Formación Artística - Crea
Profesional Universitario	219	1	7614 – TRANSFORMACIÓN DE LA RED DE EQUIPAMIENTOS CULTURALES PARA SU CONSOLIDACIÓN Y SUSTENTABILIDAD EN BOGOTA D.C.	Comunidades y Territorios
<b>TOTAL</b>				<b>10</b>

Es importante mencionar que, finalizada la Ley de Garantías para las elecciones presidenciales del 2022, el Instituto posesiono a la persona que gano el proceso de convocatoria externa, para el empleo de carácter temporal, denominado Profesional Especializado Código 222 Grado 02, ubicado en la Subdirección de Equipamientos Culturales.



### Concurso de ascenso y abierto de méritos

Durante la vigencia 2022, 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 No. 812 de 2018 - Distrito Capital 3 y Proceso de Selección No. 1471 de 2020- Distrito Capital 4.

Es así que, en el 2022, se realizó la posesión de tres (3) empleos de nivel profesional del Proceso de Selección No. 1471 de 2020- Distrito Capital 4 y un (1) empleo de nivel asistencial, del proceso de selección del Concurso Abierto de Méritos, Distrito Capital 3 - Convocatoria N.º 812 de 2018, este último utilizando las listas de elegibles vigentes.

Es importante precisar, que en la convocatoria Distrito Capital 4, el empleo denominado Profesional Universitario Código 219 Grado 01, ubicado en la Oficina de Planeación y Tecnologías de la Información, fue nombrado y posesionado a través de la modalidad de Ascenso.

**Tabla 9.** Ubicación empleos provistos del Proceso de Selección No. 1471 de 2020-

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 44 de 73

Distrito Capital 4



Dependencia	Cargo	Código	Grado
Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información	Profesional Universitario	219	01
Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano	Profesional Universitario	219	01
Subdirección Administrativa y Financiera – Presupuesto	Profesional Universitario	219	01

La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el Acuerdo No. 2024 del cuatro (4) de junio de 2021, modificó los artículos 1º y 8º del Acuerdo No. 0396 del treinta (30) de diciembre de 2020, en el sentido de retirar de la Convocatoria Abierta los empleos denominados Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 02, conforme a los lineamientos establecidos en el Criterio Unificado “Uso de Listas de Elegibles en el Contexto de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019” del 16 de enero de 2020, que determinó:

*“(…) Las Listas de Elegibles que adquirieron firmeza, así como aquellas (listas de elegibles) expedidas como consecuencia de una convocatoria aprobada con antelación a la entrada en vigencia de la Ley 1960 de 2019, seguirán las reglas previstas antes de la modificación de la Ley 909 de 2004 y las establecidas en los respectivos Acuerdos de Convocatoria.*

*De conformidad con lo expuesto, las listas de elegibles conformadas por la CNSC y aquellas que sean expedidas en el marco de los procesos de selección a probados con anterioridad al 27 de junio de 2019, deberán usarse durante su vigencia para proveer las vacantes de los empleos que integraron la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC- de la respectiva convocatoria y para cubrir nuevas vacantes que se generen con posterioridad y que correspondan a los “mismos empleos” entendiéndose, con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, ubicación geográfica y mismo grupo de aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC.(…)”*

Aunando con lo anterior y conforme a los lineamientos establecidos mediante oficio No. 20211021038221 del diez (10) de agosto de 2021, la Comisión Nacional del Servicio Civil evaluó que las vacancias definitivas de los empleos denominados Auxiliar Administrativo, Código 407 Grado 02, se categorizan en “mismo empleo” manifestando que la provisión de las mismas debía realizarse a través del uso de listas

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 45 de 73

de elegibles del proceso de selección No. 812 de 2018 – Convocatoria Distrito Capital.

El Instituto Distrital de las Artes – Idartes atendiendo lo indicado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, realizó el nombramiento del aspirante que ocupaba el quinto lugar de la lista de elegibles del empleo denominado Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 02 del proceso de selección No. 812 de 2018 – Convocatoria Distrito Capital, en cumplimiento a las directrices impartidas en el Acuerdo No. 2024 de 2021, este fue nombrado bajo el siguiente acto administrativo:

Tabla 10. Ubicación empleo provisto del Proceso de Selección No. 812 de 2018 - Distrito Capital 3



Dependencia	Cargo	Código	Grado	No. de Acto Administrativo	Fecha de Nombramiento
Oficina Asesora Jurídica	Auxiliar Administrativo	407	02	1217	05-10-2022

Así mismo y en cumplimiento a la Directiva No. 05 de 2016, el Instituto Distrital de las Artes – Idartes solicito a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, la apertura en el aplicativo SIMO versión 4.0 para el reporte de las siguientes vacancias definitivas:

Tabla 10. Reporte SIMO vacancias definitivas

Dependencia	Cargo	Código	Grado
Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano	Profesional Especializado	222	03
Dirección General – Comunicaciones	Profesional Universitario	219	01
Gerencia de Arte Dramático	Profesional Universitario	219	01
Gerencia de Música	Profesional Universitario	219	01
Gerencia de Escenarios	Auxiliar Administrativo	407	02
Oficina de Control Disciplinario Interno	Auxiliar Administrativo	407	02
Subdirección de las Artes	Auxiliar Administrativo	407	02

**Rediseño Institucional:** Una vez se actualizaron los procesos y de procedimientos de la Entidad, la Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano, realizó desde primero (1) de septiembre de 2021 hasta el treinta y uno (31) de mayo de 2022, 134 mesas de trabajo con las dependencias y unidades de gestión, en donde se realizó el proceso de levantamiento de cargas laborales, este ejercicio permitió

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 46 de 73

identificar el número de empleos requeridos para el cumplimiento de la misionalidad del Instituto. Adicionalmente, durante esta vigencia se desarrollaron reuniones con el nivel directivo con el propósito de diseñar y aprobar la estructura organizacional de la Entidad. Con la información obtenida, se realizó el estudio técnico para el Rediseño Institucional, adjuntando los respectivos anexos, el cual se radicó el día 29 de julio de 2022 ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD con radicado N.º 202224100062301.



El 9 de septiembre de 2022, bajo radicado 2-2022-6502, allega a la Entidad respuesta a la solicitud del concepto técnico favorable para el estudio técnico de Rediseño Institucional, en donde por parte del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, solicitó hacer ajustes al documento de forma, los cuales se realizaron y radicó nuevamente al Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital - DASCD, el día 31 de octubre de 2022 con Radicado Interno N.º 20224100102511. El instituto está atento a la respuesta del DASCD, para continuar con el trámite correspondiente de acuerdo con las directrices y consideraciones que de la referida entidad.

## **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

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 47 de 73

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 – DASC, 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.

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 48 de 73

## **PLAN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 2023**

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

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

#### **1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Para Idartes, la seguridad y salud en el trabajo se enfoca en el cumplimiento de las normas nacionales vigentes en actividades encaminadas a prevenir y limitar los posibles riesgos, es por ello que promueve el uso adecuado de procedimientos, 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 autocuidado, 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.



 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 49 de 73

### 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 musculoesqueléticos, visual y cardiovascular), las cuales evidenciarán la priorización de intervención. Asimismo, se dará continuidad con campañas de concientización frente a la promoción de hábitos 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:

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
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 2022 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

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 50 de 73

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
	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 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.



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2023

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022 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

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 31/01/2023
		Versión: 5
		Página: 51 de 73


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.

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 DASCDC No 002 del 17 de Enero de 2023 Lineamientos Planeación Estratégica de Talento Humano, para robustecer las actividades y ejes del presente plan de bienestar institucional.



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 52 de 73

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 DASCDC dirigida al Distrito 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 2023, 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 2023 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

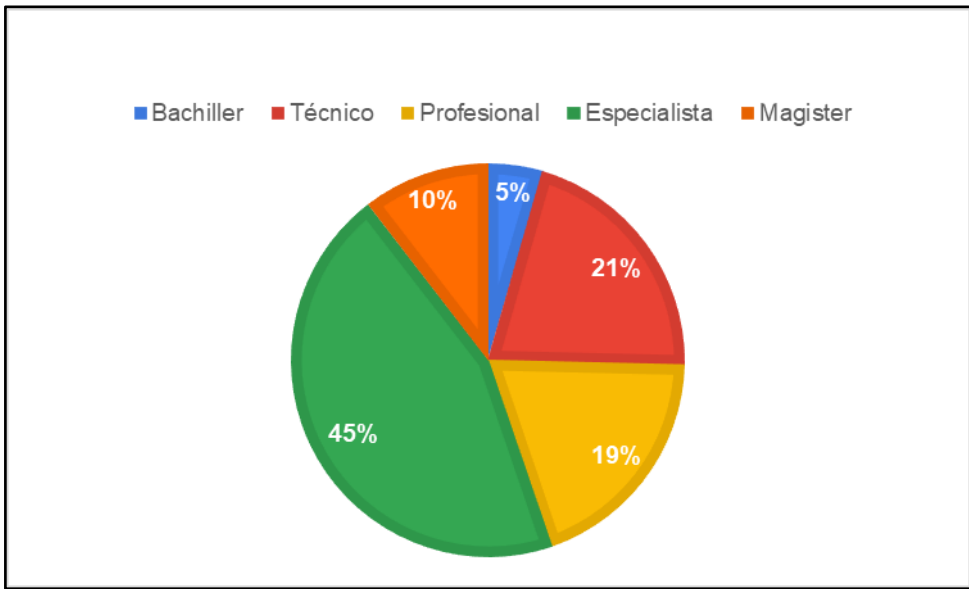


Gráfico 2. Estado civil de los encuestados

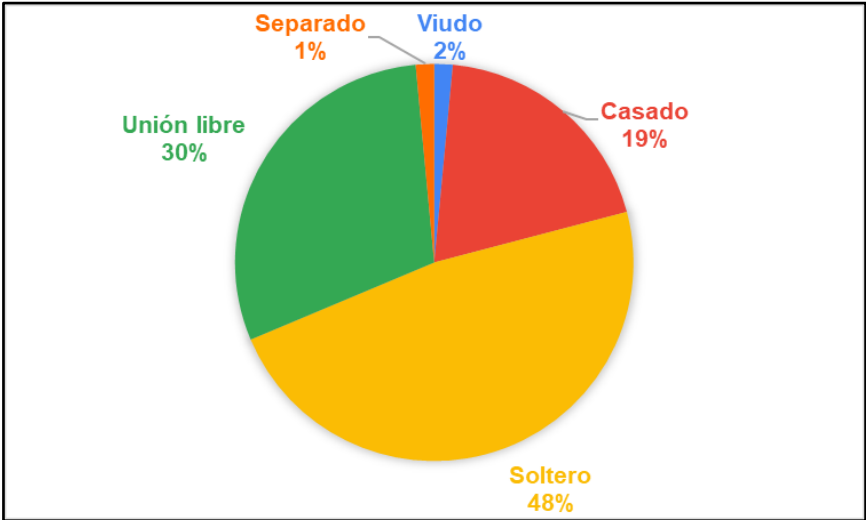


Gráfico 3. Número de hijos

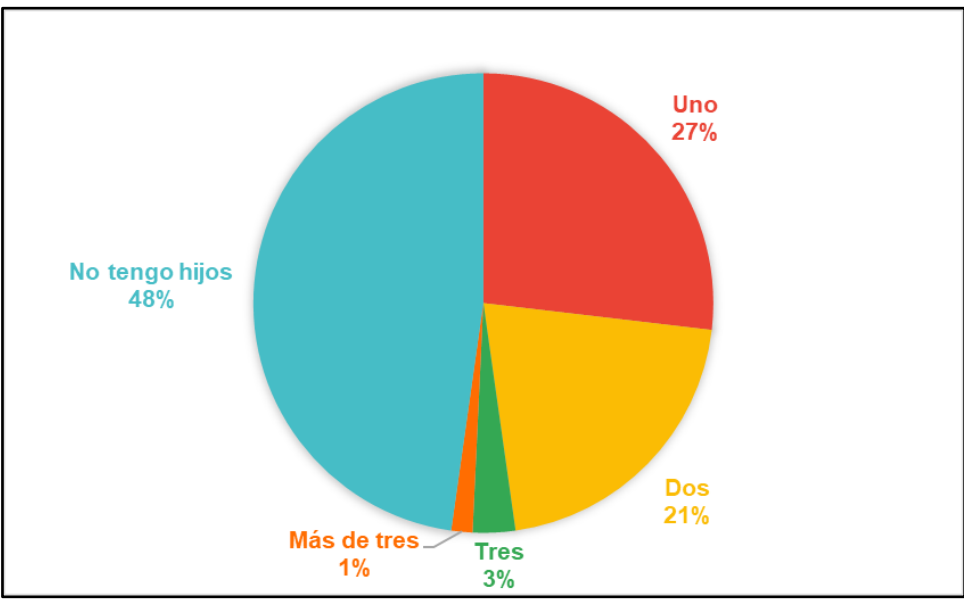


Gráfico 4. Mascotas de los funcionarios

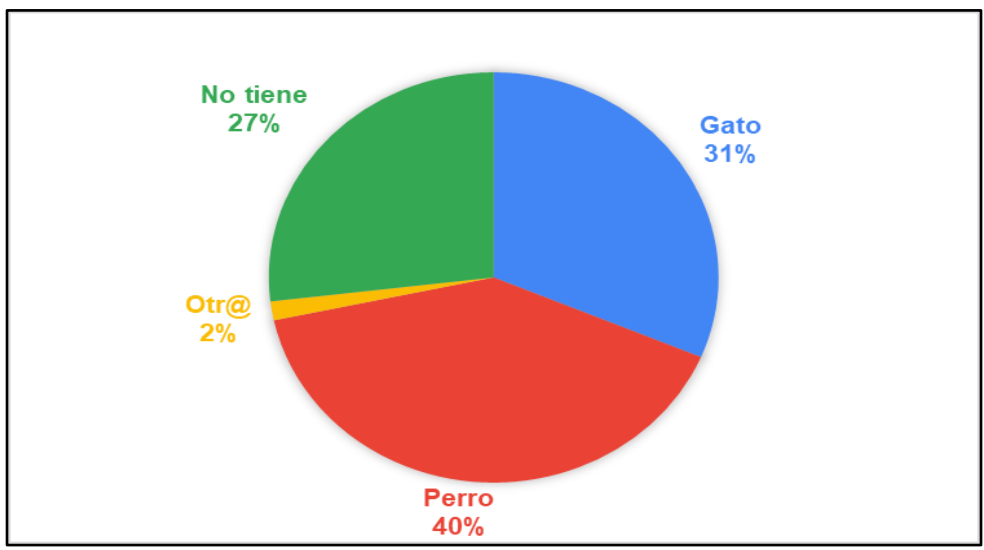


Gráfico 5. Vivienda de los funcionarios

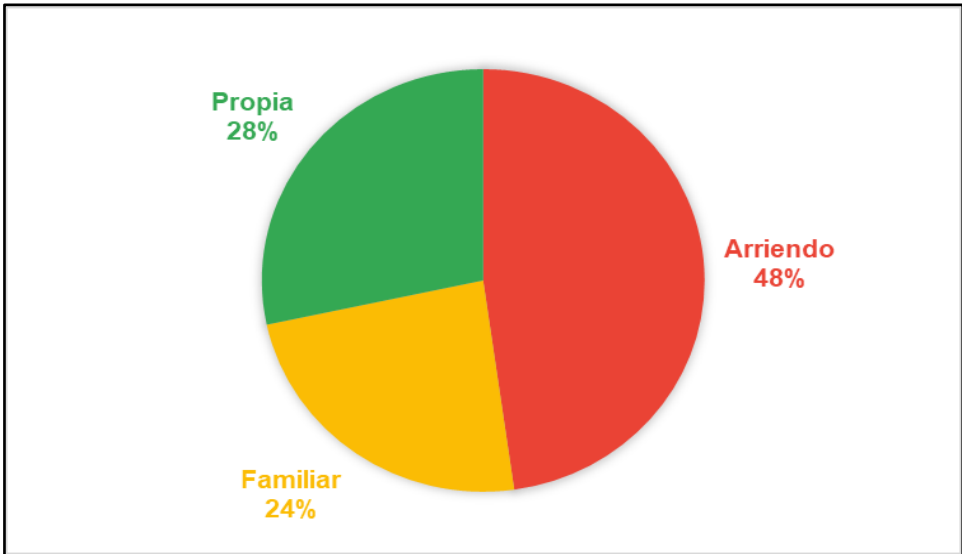
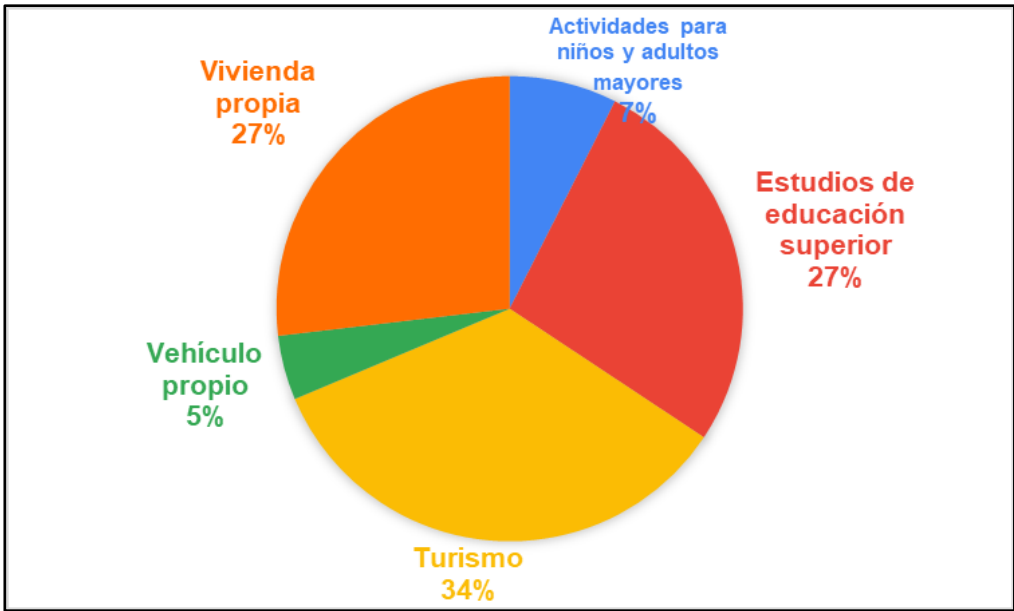




Gráfico 6. Prioridad de los funcionarios para el 2023.



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 el interés para asistir a actividades de bienestar

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 56 de 73

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 2023, 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 implementarán 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.


### COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023

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



Comprende el desarrollo de las siguientes actividades:

DIMENSIÓN	ACTIVIDADES
Conocimiento de las fortalezas propias	Compensación en tiempo para descanso de Semana Santa y Fin de Año
	Celebración día de la Mujer, Día del Hombre, Día de la Secretaria, Día del Conductor, día de la madre, día del padre, día del amor y la amistad, día del niño.
	Aniversario Idartes
	Compensatorio por día de cumpleaños
	Compensatorio por día de la familia corte semestral
	Celebración Día del Servidor Público
	Bonos de estímulos e incentivos para los mejores funcionarios de la Entidad
	Celebración día del arte - URAI



 <b>BOGOTÁ</b>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 57 de 73

	Entrega de Bonos Navideños para hijos de funcionarios
Propósito de vida	Cursos libres
	Feria de vivienda y créditos – <b>Cumpliendo sueños</b>
	Día de bienestar y felicidad laboral
	Feria de emprendimiento Idartes
	Programa de pre pensionados
	Charla mi vida - inteligencia emocional
	Convenios con instituciones educativas
	Campaña y asesoría para vivienda propia
	Semana de la salud Idartes
	Beneficio para biciusuarios
Relaciones Interpersonales	Match Recreativo
	Vacaciones recreativas para niños hijos de funcionarios
	Salidas ecológicas
	Actividad de empoderamiento
	Concursos lúdicos por equipos de trabajo
	Novena Navideña
	Concurso Halloween por dependencias
Estados mentales positivos	Talleres, concursos y cursos libres
	Feria turismo
	Bonos SPA
	Entrega de bonos para cine.
	Feria de servicios CCF

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 58 de 73

	Jornadas pet friendly
	Bonos para cena
	Cursos deportivos
	Cursos culinaria



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 2022.

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 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:

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 59 de 73

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

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 60 de 73

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.

Este Comité determinará los incentivos a otorgar pudiendo ser<sup>3</sup>:

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

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

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


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

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

En este sentido el Comité de incentivos debe:

---

<sup>3</sup> Estos no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 61 de 73

- Seleccionar el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción vigencia 2023
- Seleccionar el mejor empleado de Carrera Administrativa en cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad vigencia 2023
- Seleccionar el mejor empleado de Carrera Administrativa del Idartes del 2021
- Seleccionar los mejores equipos de trabajo del Idartes vigencia 2023
- Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores empleados en los diferentes niveles y de los equipos de trabajo, conforme al procedimiento que aquí se establece.

### **Selección de los mejores empleados**


Para acceder a los incentivos los funcionarios deben:

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

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

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

 <b>BOGOTÁ</b>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 62 de 73

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:


<b>ACTIVIDAD</b>	<b>PUNTOS</b>
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

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>PUNTOS</b>
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 de carrera del Idartes.

## **CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2023**



La ejecución de las actividades que hacen parte del Plan de Bienestar e incentivos para la vigencia 2023 está sujeta a la adjudicación de los procesos a través de la plataforma SECOP II y los resultados de la gestión interinstitucional.

 <b>BOGOTÁ</b>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 63 de 73

## PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2023.

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



<b>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</b>					
No	TEMA	OBJETIVO	RESPONSABLE	COMPETENCIA	COSTO
1	Inducción y reducción	Generar un proceso de adaptación y sentido de pertenencia del servidor frente a la Entidad, socializando su plataforma estratégica y cultura organizacional	SAF - TH	SABER	Recurso humano IDARTES
2	Gestión documental	Generar conocimiento frente al control de acceso a los documentos tramitados en el Sistema de Gestión Documental ORFEO por las diferentes dependencias del IDARTES, sus procesos de radicación y conformación de expedientes del mismo, Sensibilizar frente a la importancia de los instrumentos archivísticos	Gestión documental	SABER	Recurso humano IDARTES
3	Innovación pública	Innovación pública. Innovación abierta Innovación empresarial	SAF - TH	SABER	DASCD
4	Modelo integrado de planeación y gestión MIPG	Propiciar herramientas técnicas y conceptuales relacionadas con el papel del servidor público frente al modelo	SAF - TH	SABER	DAFP-IDARTES

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		Código: GTH-P-01
			Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión: 5
			Página: 64 de 73



5	SECOP II	Brindar conocimientos a supervisores de contratos sobre actualización en normatividad jurídica contratación, procedimientos generales	Oficina Asesora Jurídica	SABER	Recurso humano IDARTES
6	Gestión Financiera	Capacitar y sensibilizar sobre el desarrollo y cumplimiento del PAC	Tesorería	SABER	Recurso humano IDARTES
7	Lenguas extranjeras y Profesionalización	Convenios educativos en lenguas extranjeras y otros componentes de profesionalización	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	
8	Ingreso al Servicio Público 2020-2024	Facilitar la labor inicial del servidor público.	DASCD – TH	SABER	DASCD
9	Desarrollo de competencias y habilidades en gestión pública.	Actualizar a los servidores públicos, en temas que conllevan a la calidad y eficiencia en la gestión pública.	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	





10	Contratación pública: Ley 80 y regímenes especiales.	Actualizar a los servidores públicos, en las normas vigentes que regulan los diferentes procedimientos que se adelantan en las entidades territoriales, definición del tema Contratación Estatal, sus implicaciones en la actividad de la Administración Pública, de igual manera se trató tema de competencia para contratar y la delegación de la misma, las etapas, formas y partes de un contrato, las modalidades de selección de contratistas bajo la reforma introducida por la ley 1882 del 2018, vigilancia de los contratos estatales, responsabilidad en materia contractual de servidores públicos, supervisores.	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	
11	Situaciones administrativas.	Desde una metodología práctica y aplicada a las labores cotidianas, esta capacitación facilitará la comprensión de las diferentes situaciones del servidor público, frente a la Administración	DASCD – TH	SABER	DASCD
12	Redacción y ortografía	Brindar herramientas y técnicas para que el servidor público pueda mejorar sus capacidades relacionadas con la comunicación escrita	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	
13	Negociación colectiva y Derechos laborales	Brindar herramientas básicas que le facilite la construcción de acuerdos y generar conocimiento sobre los Derechos en materia laboral	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		Código: GTH-P-01
			Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión: 5
			Página: 66 de 73

14	Actualización Normas ISO vigentes en el sector público.	Avanzar en la formación del talento humano institucional en los temas de gestión y calidad para generar el cumplimiento de requisitos para la certificación de calidad	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	
15	Gestión ambiental	En el marco del plan de gestión ambiental de la entidad, se requiere realizar capacitaciones a la comunidad institucional donde se socialicen temas relacionados con el uso eficientes de los recursos naturales, movilidad sostenible manejo de residuos sólidos y peligrosos.	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	Recurso humano IDARTES - DASCD
16	Riesgo electrico	Capacitar a los técnicos de la entidad en temáticas relacionadas con riesgo eléctrico	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	ARL
17	Capacitaciones en temas técnicos	Se incluirán las capacitaciones que se dictarán a los técnicos, operarios, entre otros que estén relacionadas con su quehacer dentro de la entidad	SAF – TALENTO HUMANO	SABER	Proveedor es externos - ARL
<b>CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO</b>					
<b>No</b>	<b>TEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>COMPETENCIA</b>	<b>COSTO</b>
16	Relación Y Atención A La Ciudadanía	Dar a conocer la Participación ciudadana (instancias presenciales y virtuales) y la gestión de servicio a la ciudadanía	TH - ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA	HACER	Recurso humano IDARTES

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		Código: GTH-P-01		
			Fecha: 31/01/2023		
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión: 5		
			Página: 67 de 73		

17	Enfoque Diferencial, Territorial y de Género	Articulación interna dependencias	SFA - TH	HACER	Recurso humano IDARTES
18	Principios de comunicación asertiva	¿Qué es realmente el asertividad? ¿Cómo aplicarla en mi trabajo? A partir de casos concretos y juegos de rol aprenderemos lo básico sobre este estilo de comunicación tan ampliamente nombrado, pero poco comprendido	DASC - TH	HACER	DASCD
19	Liderazgo	Fortalecer las habilidades y herramientas para implementar y ejercer un liderazgo asertivo	SAF-TH	HACER	Recurso humano IDARTES
<b>TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>					
<b>No</b>	<b>TEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>COMPETENCIA</b>	<b>COSTO</b>
20	Ofimática	Brindar herramientas a la comunidad institucional que fortalezcan su conocimiento frente a las tic	SAF-TH	HACER	Recurso humano IDARTES
<b>PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO</b>					
<b>No</b>	<b>TEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>COMPETENCIA</b>	<b>COSTO</b>

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		Código: GTH-P-01
			Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		Versión: 5
			Página: 68 de 73

21	Prevención del Acoso laboral y Acoso sexual laboral	Esta capacitación le ayudará a comprender la definición, causas y consecuencias del acoso laboral y acoso sexual con el fin de aportar a su prevención e intervención en nuestro entorno laboral	DASCD - TH	SER	DASCD
22	Administración de los riesgos	Se requiere fortalecer las capacidades de talento humano de Idartes para una adecuada gestión del riesgo, aplicando herramientas y metodologías para identificar, cuantificar, prevenir, distribuir, mitigar o transferir los riesgos, aplicable de manera transversal a toda la entidad.	SAF-TH	SABER	Recurso humano IDARTES - DASCD
23	Desarrollo de la Inteligencia Emocional	Esta capacitación le ayudará a conocer estrategias y fortalecer la inteligencia emocional	SAF-TH	SER	Recurso humano IDARTES



## 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

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 69 de 73

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 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>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 70 de 73

- 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.

### **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

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 71 de 73



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 reintroducción.
- 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 reintroducción, según su caso, impartidos por la entidad.
  - a. 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

 	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 72 de 73

la acción disciplinaria.

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

## 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:



 <b>BOGOTÁ</b>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2023
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 5
		Página: 73 de 73

- 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