

**RESOLUCIÓN N°474
(18 de mayo de 2018)**

“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Recursos Humanos”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES

En uso de sus facultades legales y reglamentarias conferidas en el
Acuerdo Distrital 440 de 2010 y

CONSIDERANDO

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política de Colombia, que señala que *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*

Que el literal A, numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala como función de las unidades de personal *“Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.”*

Que mediante Acuerdo 440 del 24 de junio de 2010 del Concejo de Bogotá, fue creado el Instituto Distrital de las Artes -Idartes, como un establecimiento público del orden Distrital, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio propio, adscrito a la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, de cuyo Sector hace parte integrante.

Que el literal e) del artículo 12 del Acuerdo N° 1 de 2011, expedido por el Consejo Directivo del Instituto, señala que es función de la Directora General de la entidad expedir las reglamentaciones y definir las funciones, procesos y procedimientos que requiera la organización institucional.

Que el Decreto 1499 de 2017 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, y estableció como la principal dimensión el Talento Humano.

Que el decreto 612 de 2018 fija las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado

Que el Plan Estratégico se concibe como una política orientadora y facilitadora de las gestiones de selección y vinculación, bienestar y salud ocupacional, gestión del desempeño, situaciones administrativas y nómina, gestión del conocimiento y capacitación que permita un desarrollo integral de los servidores a nivel a nivel de calidad de vida laboral, y un proceso continuo de aprendizaje que procure el fortalecimiento de las competencias laborales, mejorando la calidad del desempeño laboral.

Que en atención a lo anterior el Instituto Distrital de las Artes ha estructurado el documento que corresponde al Plan Estratégico de Recursos Humanos, incluido el plan de provisión de Recursos Humanos y de vacantes de

RESOLUCIÓN N°474
(18 de mayo de 2018)

“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Recursos Humanos”

acuerdo con las directrices impartidas por Departamento Administrativo de la Función Pública y el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Recursos Humanos, del Instituto Distrital de las Artes-Idartes, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente acto administrativo.

PARÁGRAFO: Hace parte del Plan Estratégico de Recursos Humanos, del Instituto Distrital de las Artes-Idartes los siguientes planes:

- Plan Institucional de Capacitación Adoptado mediante Resolución No 297 de 2018
- Plan de Bienestar e Incentivos Capacitación Adoptado mediante Resolución No 87 de 2018
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo Adoptado mediante Resolución No 86 de 2018
- Plan Anual de Vacantes. Documento Anexo
- Plan de provisión de recursos humanos. Documento Anexo.

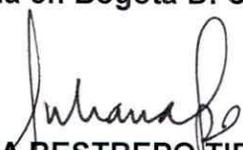
ARTÍCULO SEGUNDO: ALCANCE. El Plan Estratégico de Recursos Humanos, aplica para todos los servidores públicos del Instituto Distrital de las Artes.

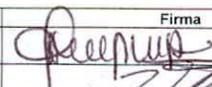
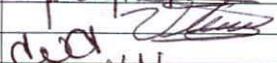
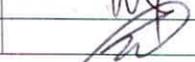
ARTÍCULO TERCERO: VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

ARTÍCULO CUARTO: PUBLICACIÓN. Publicar la presente resolución en la intranet de la entidad, en el microsítio de Talento Humano.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D. C.,


JULIANA RESTREPO TIRADO
Directora General

Funcionario	Nombre	Firma
Proyectó Talento Humano	Claudia Marcela Pachón –Técnico Administrativo	
Revisó Talento Humano	Vladimir Garavito Cárdenas – Profesional Especializado (E)	
Revisó SAF:	Liliana Valencia– Subdirectora Administrativa y Financiera	
Revisó OAJ	María Ximena Correa Rivera-Contratista OAJ	
Aprobó revisión OAJ:	Sandra Margoth Vélez Abello - Jefe Oficina Asesora Jurídica	



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS



Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

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 de un esfuerzo continuo de mejora en su gestión con criterios de eficiencia, eficacia y efectividad.

Para cumplir con este propósito es necesario la adopción de un plan de administración del talento humano, encaminado a optimizar los procesos de selección, permanencia y retiro del personal, así como la potencialización de sus capacidades y competencias, que contribuya a su desarrollo integral, logrando un buen clima laboral y eficiencia en los resultados del Instituto.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano, se realiza un diagnóstico interno con herramientas como la encuesta de necesidades y expectativas de bienestar y capacitación, la encuesta de clima organizacional, la medición de riesgo psicosocial, los acuerdos sindicales, las observaciones en los diferentes sistemas de evaluación; el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano, se toma la misión y la visión de la entidad, la política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias, para alinearlas con los planes y programas de talento humano, se definen el planes operativos en áreas como bienestar, capacitación y SST, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano.

De otra parte, se elabora el Plan Anual de Vacantes, en el cual se identifican las vacancias tanto definitivas como temporales.

1. JUSTIFICACIÓN

El mundo de hoy, requiere de una constante Modernización del Estado, que pueda generar un cambio en el fortalecimiento institucional y la evolución de la administración pública, tanto para dar cumplimiento a la normativa vigente, como para que se lleven a cabo procesos en los cuales se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, y de esta manera alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

La importancia de la gestión del talento humano no sólo es una necesidad organizacional, se encuentra elevada al nivel constitucional (Capítulo 2 del Título V).

El Decreto 1499 de 2017 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, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

La principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Las entidades públicas deben fundamentar su gestión en la planeación organizacional como elemento articulador de los diferentes procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de sus funciones.

La planeación es un elemento fundamental, para alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad, generando condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, logrando motivar al trabajador para obtener un mayor compromiso y productividad institucional

1. MARCO LEGAL

El Plan Estratégico del Área de Talento Humano de Instituto Distrital de las Arte se enmarca en la normatividad que rige para las entidades del estado y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

- Constitución Política de Colombia.
- 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”
- 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”.

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

- 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”
- Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
- Acuerdo 440 de 2010 "Por el cual se crea el Instituto Distrital de las Artes -IDARTES-"
- 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”.
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- 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)”.
- 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"
- Resolución No 984 de 2016 por medio del cual se modifica el manual de funciones y competencias laborales del Instituto Distrital de las Artes
- Acuerdo 645 de 2016 “Por el cual se adopta El Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2016 - 2020 "Bogotá Mejor Para Todos"
- 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 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 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

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”

- Sentencia C-527/17 - Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.
- 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.”
- Manual Operativo MIPG – Dimensión N°1 Talento Humano
- GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
- 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.

2. OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar los procesos y procedimientos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Talento Humano del Instituto Distrital de las Artes, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 2.1.1 Desarrollar e implementar un plan institucional de Capacitación que permita elevar las competencias y habilidades de nuestro talento humano, en función de la mejora permanente de su desempeño.
- 2.1.2 Contribuir al desarrollo integral del servidor y mejorar la cultura organizacional a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- 2.1.3 Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2.1.4 Adoptar mecanismos que optimicen la evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los gerentes públicos, cumpliendo las disposiciones legales.
- 2.1.5 Fortalecer el modelo de gestión por competencias laborales para facilitar los procesos de selección, evaluación y movilidad.

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

2.1.6 Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

3. REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES DE LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

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 son los siguientes:

3.1 PROPÓSITO SUPERIOR DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES:

Es 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.

3.2 MISIÓN

Garantizar el ejercicio de los derechos culturales, mediante la promoción de las artes en el Distrito Capital, contribuyendo al desarrollo de sujetos creativos, sensibles, respetuosos de la diferencia, aportando a la construcción de una ciudad incluyente y solidaria.

3.3 VISIÓN

En 2027 Idartes será una entidad referente en el campo de las artes por su capacidad para articular diversos agentes, instancias y sectores, a través de procesos institucionales efectivos que integren las prácticas artísticas a la vida de la ciudad en sus dimensiones culturales, políticas, sociales, económicas y ambientales y que propicien un diálogo de doble vía entre lo local y lo global.

3.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Priorizar la inversión en proyectos que promuevan oportunidades para la expresión y valoración de prácticas artísticas accesibles, incluyentes y participativas, y que reconozcan la diversidad cultural de la ciudad.
- Mejorar las condiciones para el desarrollo de las prácticas artísticas en los territorios urbanos y rurales de la ciudad, a través de la consolidación de una red de escenarios,

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

convencionales y no convencionales, enfocando su campo de acción en las zonas menos atendidas.

- Fomentar la integración del campo artístico con otros saberes y disciplinas para enriquecer la práctica artística, contribuir a la sostenibilidad del campo, y generar innovación.
- Fortalecer las estrategias de comunicación, difusión y divulgación de la oferta institucional y de otros agentes del campo artístico, a través de medios masivos, alternativos y comunitarios, para alcanzar y fidelizar los grupos de interés de la entidad.
- Propiciar dinámicas de gestión de conocimiento que permitan generar y analizar información del campo artístico, medir el impacto de las artes en la ciudad y evaluar el desempeño institucional.
- Propender por el establecimiento de relaciones laborales y contractuales armónicas, colaborativas y constructivas en el equipo de trabajo que refuercen su compromiso, identidad y convicción frente a la labor desarrollada en la entidad.
- Implementar un modelo de gestión que facilite la articulación de los procesos institucionales, alineándolos a la misión del Idartes y las demandas de la ciudadanía y del sector.

3.4.1 POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El liderazgo del talento humano en el Instituto Distrital de las Artes se basa en el desarrollo de competencias y contribuye desde la dimensión humana al logro de los objetivos estratégicos de la entidad, al mejoramiento continuo de la vida de sus trabajadores y a la promoción de comportamientos socialmente responsables en sus actuaciones.

Idartes y su capital humano propician conjuntamente el crecimiento laboral y personal a través de un entorno de trabajo con una cultura de alto desempeño, los valores organizacionales, la ética, el bienestar, la normatividad laboral y las disposiciones nacionales e internacionales son acogidas en el marco de los derechos humanos.

3.5 VALORES

Las actuaciones de los servidores y contratistas de Idartes se regirán por los siguientes valores:

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

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

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

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

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

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

3. 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.

De igual forma el Acuerdo 440 indica las siguientes funciones básicas al Instituto.

- 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

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

regulación del campo de las áreas artísticas de literatura, artes plásticas, artes audiovisuales, arte dramático, danza y música, a excepción de la música sinfónica, académica y el canto lírico.

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

Se puede afirmar que desde el año 2011 el instituto no ha presentado cambios estructurales en su objeto y funciones básicas. Sin embargo, es importante indicar que la entidad ha ampliado su marco de acción con nuevos recursos y proyectos que derivan en transformaciones importantes en su gestión.

La estructura base de la entidad se compone de cuatro niveles de gestión tal como se muestra en la figura 3.

- a) Dirección General. Lidera todos los procesos de la entidad.
- b) Oficinas Asesoras y Estratégicas. Responsables de desarrollar procesos estratégicos y de asesoría para toda la entidad.
- c) Subdirecciones. En este nivel se ubican las tres direcciones misionales por lo tanto son las responsables de gestionar los procesos que contribuyen directamente al cumplimiento de los objetivos y a la razón de ser del IDARTES. Al mismo nivel se ubica la Subdirección de Gestión Administrativa y Financiera encargada de la gestión de todos los procesos de apoyo a la gestión de la entidad.
- d) Gerencias. En las Gerencias 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

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

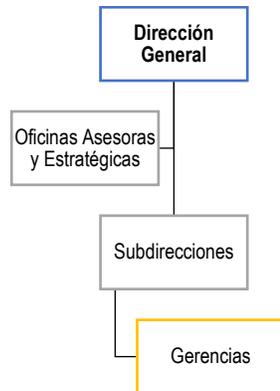
**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



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

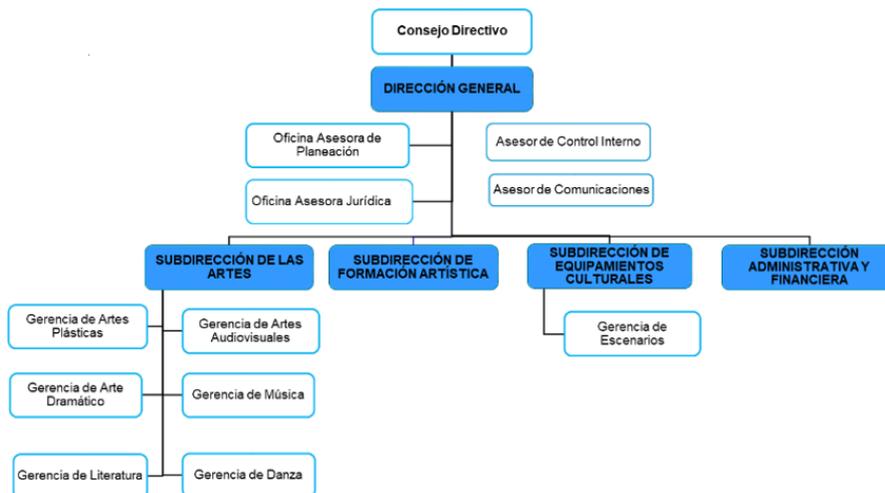
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

como las responsabilidades ameritan la existencia de una dependencia.
NIVELES DE GESTIÓN ESTRUCTURA ACTUAL



En el marco de sus facultades, el Consejo Directivo del IDARTES, mediante el Acuerdo No. 02 del 2017 el IDARTES modificó su estructura organizacional para crear la Subdirección de Formación Artística, como acción prioritaria en la organización de responsabilidades al interior del Instituto.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL VIGENTE IDARTES



Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co





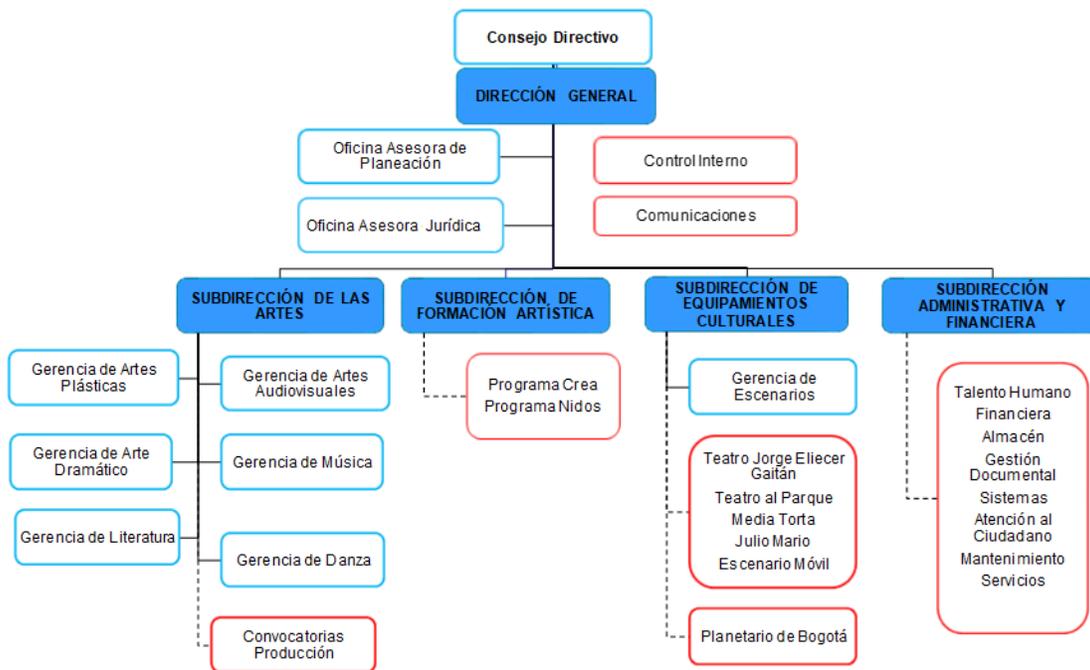
ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D. C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

Fuente. Elaborada con base en el Acuerdo 2 de 2017 del Consejo Directivo.

Además de la estructura formal indicada, en la gestión diaria del IDARTES encontramos una estructura de tipo funcional que se ha venido configurando con el desarrollo de nuevos proyectos o con el aumento del volumen en algunas actividades. La conformación de esta estructura se puede observar en la siguiente figura.

ESTRUCTURA FUNCIONAL IDARTES



Las áreas señaladas en color azul corresponden a dependencias creadas en Acuerdo 2 de 2017 y las áreas en color rojo son áreas funcionales.

Según la figura las áreas señaladas en colores rojo (15), están organizadas como áreas funcionales. Las dinámicas de distribución funcional se generan al interior de las entidades para organizar temas en las dependencias formales que requieren niveles de liderazgo y agrupan labores específicas.

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co





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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

4. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

Para el cumplimiento de sus funciones el Instituto Distrital de las Artes posee una planta global conformada por 75 empleos permanentes y una planta temporal de 56 empleos

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. de Cargos Planta Permanente 75	No. de Cargos Planta Temporal 56
Nivel Directivo				
Director de Entidad	050	03	1	
Subdirector	070	02	1	
Subdirector Técnico	068	02	3	
Gerente	039	01	7	
	Total Cargos		12	
Nivel Asesor				
Jefe de Oficina Asesora	115	02	2	
Asesor	105	01	2	
	Total Cargos		4	
Nivel Profesional				
Tesorero General	201	02	1	
Almacenista General	215	01	1	
Profesional Especializado	222	03	2	3
Profesional Especializado	222	02	9	21
Profesional Universitario	219	01	16	15
	Total Cargos		29	39
Nivel Técnico				
Técnico Administrativo	367	01	1	17

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

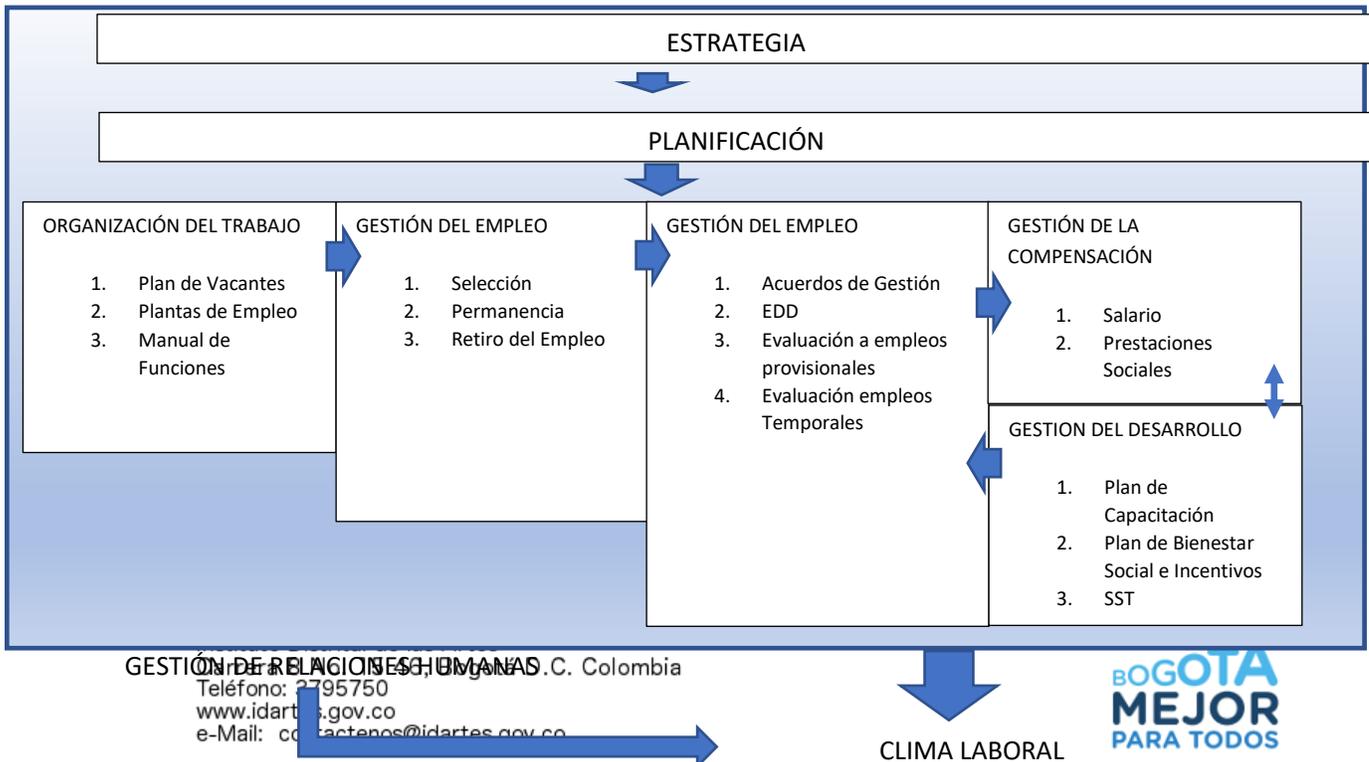


ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D. C.
CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE
Instituto Distrital de las Artes

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. de Cargos Planta Permanente 75	No. de Cargos Planta Temporal 56
Técnico Operativo	314	01	8	
Total Cargos			9	17
Nivel Asistencial				
Auxiliar Administrativo	407	03	1	
Auxiliar Administrativo	407	02	13	
Operario	487	02	5	
Conductor	480	01	2	
Total Cargos			21	

5. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO





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

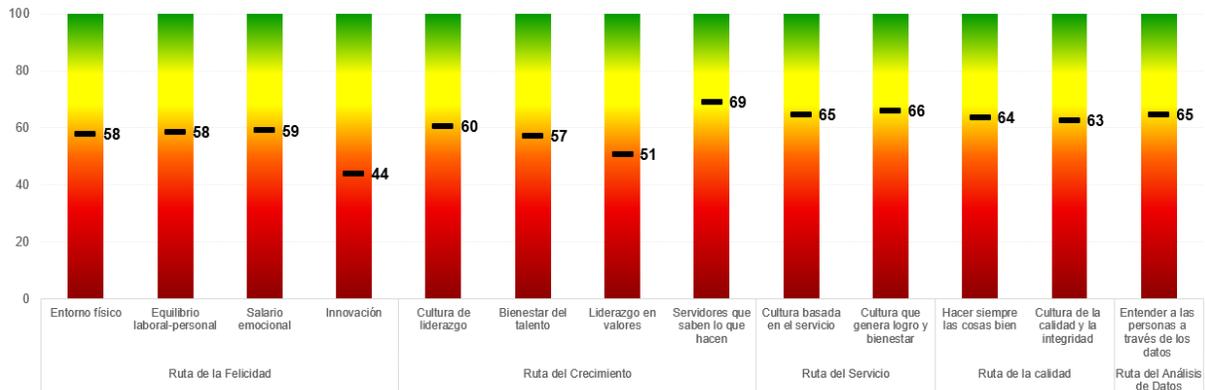
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Para realizar la etapa de diagnóstico del proceso de Gestión del Talento Humano, se tomó como herramienta la Matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas en las cuales debemos trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como se observa en el gráfico a continuación.

En relación con las variables que incidieron en el resultado y las cuales se deben intervenir de manera prioritaria encontramos la ruta de la felicidad, y la ruta del crecimiento, como se refleja en la tabla.

4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS**



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD	55	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	58
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	58
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	59
		- Ruta para generar innovación con pasión	44
RUTA DEL CRECIMIENTO	59	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	60
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	57
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	51
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	69
RUTA DEL SERVICIO	65	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	65
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	66
RUTA DE LA CALIDAD	63	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	64
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	63
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	65	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	65
Conociendo el talento			

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co





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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

Al emplear la metodología planteada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, encontramos que debemos dar especial prioridad a la ruta de la felicidad, de la aplicación del mapa de rutas encontramos como resultado cinco alternativas de mejora que constituyen el lineamiento para la construcción del plan de acción.



Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las Subrutas en las que haya obtenido puntajes más bajos Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para generar innovación con pasión Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Innovación	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir	Sensibilizar sobre la Evaluación de Desempeño como instrumento de mejora e innovación para evaluados y evaluadores	
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores		Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras		
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes		Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Programa de Estado Joven en la entidad.	
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo		Incluir en el plan de Bienestar el tema de Clima Laboral	Incluir en el plan de Bienestar el tema de Clima Laboral	
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP		Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Elaborar el Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

7. 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, se circunscribirían a las estrategias que se mencionan a continuación.

8.1 Estrategia de Vinculación.

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co





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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

A través de esta estrategia el Área de Talento Humano velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia y legalidad a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del Instituto.

Igualmente, se crearán mecanismos de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del líder de Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados al Instituto Distrital de las Artes) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia mediante la modalidad de encargo.

8.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2018, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, EDI, Medición de Clima) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Seguridad y Salud En El Trabajo
- Higiene Industrial
- Gestión De Salud En El Trabajo

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

8.3. Plan de Bienestar e Incentivos (Ver documento Plan de Bienestar e Incentivos).

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

De acuerdo con los resultados de los procesos de diagnóstico, el Área de Talento Humano programará actividades dirigidas a los funcionarios y a su grupo familiar, de conformidad con el presupuesto asignado en la vigencia para tal fin, desde los siguientes cuatro (4) aspectos:

- Área Cultural
- Área Deportiva
- Área Social y Reconocimiento:
- Área de Convivencia Institucional:

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, participación en comités, grupos y brigadas entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados de acuerdo con la Resolución N° 280 de 2018, y en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Estado Joven: El Área de Talento Humano desarrolla el programa de Estado Joven en la Entidad; que incluye una base de datos con los estudiantes que ingresan al programa, actos administrativos, y demás documentos soportes para el adecuado seguimiento y medición de impacto de esta acción.

Horario Flexible: Seguimiento a la Resolución N° 624 de 2015 por medio de la cual se establecen horarios laborales para los servidores del Instituto Distrital de las Artes de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

Teletrabajo: De acuerdo con la Resolución N° 528 y 531 de 2014, por medio de la cual se establece la modalidad de Teletrabajo en el Instituto Distrital de las Artes, la Entidad se compromete con las políticas, prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, para los servidores según el proceso realizado cumplan los requerimientos que exige la modalidad

8.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Instituto Distrital de las Artes, promoviendo el desarrollo integral, personal e

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas necesidades y expectativas en Bienestar y Capacitación consolidadas por el Área de Talento Humano, los resultados de la evaluación del desempeño laboral, y los resultados de la medición del riesgo sicosocial.

8.5. Estrategia de evaluación del desempeño.

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la aplicación del Sistema de Evaluación para servidores provisionales y temporales.

Se realizarán capacitaciones para sensibilizar a funcionarios evaluados y evaluadores acerca de la importancia que reviste la evaluación en medio de la gestión pública, se hará seguimiento del proceso de evaluación del año inmediatamente anterior y se emitirá informe a la dirección de la entidad contemplando aspectos cuantitativos y cualitativos que sirvan de insumo para el direccionamiento estratégico.

8.6. Estrategia de Administración de Nómina.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para proyectar capacitaciones de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: Educación financiera, Sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

8.7. Estrategia de Gestión de la información

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos del Área de Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

8.7.1. Expedición de certificaciones para bono pensional.

Iniciar el proceso de implementación de la herramienta de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público a las entidades del nivel nacional con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ciudadanos, según directrices del Ministerio. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

8.7.2. Seguimiento al Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública. SIDEAP .

Realizar monitoreo periódico del SIDEAP permitirá verificar del estado de la información registrada.

Se generarán dos informes semestrales teniendo en cuenta los módulos y reportes arrojados por el Sistema, en el Módulo de Hoja de Vida y Bienes y Rentas.

Las personas encargadas por la entidad lideraran las acciones necesarias para dar cumplimiento al Decreto 484 de 2017

8.7.3. Archivo de Historias Laborales.

Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia:

- Revisar conjuntamente con el Área de Gestión Documental el protocolo de digitalización para definir cuáles tipologías serán las que no se van a imprimir y solo manejar la imagen digital en cada expediente.
- Para todos los documentos que al ser creados deben ir insertados en los expedientes de historias laborales, se debe pedir la autorización del Área de Gestión Documental para crear el expediente, el cual reducirá una cantidad importante en las impresiones, ya que solo de digitalizará y la imagen será migrada a cada expediente digital.

Lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

8.8. Estrategia Situaciones Administrativas.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas del Instituto Distrital de las Artes que permita prever situaciones administrativas que afectan a los



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

servidores contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar en los empleados.

8.9. Estrategia para el Retiro.

El Área de Talento Humano, diseñara un instrumento para identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la Entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan actividades de sensibilización conjuntamente con la Caja de Compensación COMPENSAR y el DASCD, a través de los cuales se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado y velar por la implementación de los mecanismos dispuestos por la Oficina Asesora de Planeación en temas referentes a Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez estén establecidos.

8.10 Estrategia para la medición del clima organizacional.

El Área de Talento Humano realizara la medición del clima organizacional una vez por año, aplicando la herramienta que para este fin ha dispuesto el Departamento Administrativo de la Función Pública y sus resultados serán tenidos en cuenta para la elaboración de los diferentes planes operativos del Área.

Documentos Anexos

La planeación de la gestión del talento humano del Instituto Distrital de las Artes se concreta a través de los siguientes documentos que hacen parte integral del presente Plan:

- Plan Anual de Vacantes. (Reporte Sideap)
- Plan de provisión de recursos humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ANUAL DE VACANTES 2018



Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

El Plan Anual de Vacantes, es un Instrumento que tiene como objetivo actualizar la información de los cargos vacantes en el Instituto Distrital de las Artes. En el plan anual de vacantes se incluye la relación de los empleos con vacancia que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios. Para el presente documento se han tenido en cuenta los diversos tipos de vacantes que se presentan en la entidad:

- Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso).

1. OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

1.1 Objetivos específicos

Proveer de manera definitiva mediante concurso de méritos o transitoriamente a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional los cargos vacantes de la Planta de Personal del Instituto Distrital de las Artes durante la vigencia 2018, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 31 de diciembre de 2017 y acorde con la distribución de la planta que se determine.

2. Metodología

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. Así las cosas, en él se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

prestación de los servicios, como también las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

3. Marco Legal

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan anual de vacantes, para los empleos del Instituto Distrital de las Artes, es entre otros, el siguiente:

Ley 909 de 2004

Literal b) artículo 15, el cual prescribe “*Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas*”.

Decreto 2482 de 2012

Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe “*Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes*”.

Decreto 1083 de 2015

“*Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la*

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”

4. Diagnóstico

Análisis de la planta de personal

La planta global de empleos del Instituto Distrital de las Artes está conformada por un total de setenta y cinco (75) empleos y una planta temporal con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018 conformada por cincuenta y seis (56) empleos distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico con corte a 31 de diciembre de 2017.

TIPO DE CARGO Y NIVEL					
CARERA ADMINISTRATIVA	ENCARGO	PROPIEDAD	PROVISIONAL	VACANTE	TOTAL
PROFESIONAL	2	6	18	1	27
TECNICO	1		8		9
ASISTENCIAL		1	18		19
LIBRE NOMBRAMIENTO					0
DIRECTIVO	1	11			12
ASESOR		4			4
PROFESIONAL		2			2
TECNICO					0
ASISTENCIAL		1	1		2
TOTAL	4	25	45	1	75

EMPLEOS TEMPORALES					
					0
PROFESIONAL	14	12		13	39
TÉCNICO	8	2		7	17
TOTAL	22	14	0	20	56

* Datos tomados del reporte Sideap con corte a 31 de diciembre de 2017

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

Vacantes definitivas reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil

2.

Consulta de empleos OPEC

Entidad: INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES - IDARTES
NIT. 900413030



Resumen de empleos por nivel jerárquico		
Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes
Asistencial	5	9
Profesional	5	5
Tecnico	7	8
	17	22

Resumen de vacantes por estado de provisión	
Estado de provisión	Cantidad de vacantes
No Provisto	2
Provisto en Encargo	1
En Provisionalidad	19
	22

ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS.

2.1. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

Para la vigencia 2018, se espera la apertura del concurso abierto para la provisión por mérito de veintidós (22) vacantes reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co





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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

2.2. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

El parágrafo del artículo 38 de la ley 996 de 2005 establece que no se podrán modificar la nómina del respectivo ente territorial o entidad desde el 11 de noviembre de 2017 y hasta la fecha en la cual el Presidente de la República sea elegido, salvo que se trate de provisión de cargos por faltas definitivas, con ocasión de muerte o renuncia irrevocable del cargo correspondiente debidamente aceptada, y en los casos de aplicación de las normas de carrera administrativa, es decir, en caso de nombramientos en periodo de prueba de quienes hayan sido seleccionados en los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para el segundo semestre de 2018 se procederán a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento del Instituto Distrital de las Artes y que no hayan podido ser provistas en vigencia de la restricción.

III. PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, el área de Talento Humano, analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2018 ningún servidor manifestó su intención de retiro por jubilación ni tampoco cumplen con la edad de retiro forzoso.

Nombres	Primer apellido	Segundo apellido	Fecha de nacimiento	Años al 17/04/2018
Patricia Linda	Rivas	Rodríguez	28/11/1957	60,42
Jorge Ernesto	Guevara	Burgos	21/01/1957	61,28

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

PLAN DE PROVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A. Introducción

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos para el Instituto Distrital de las Artes, representa una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, así como determinar los lineamientos y forma provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello. Este instrumento busca sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la Entidad.

La entidad actualmente cuenta con una plata permanente de setenta y cinco (75) empleos, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos
Director General	Directivo	050	03	1
Subdirector	Directivo	070	02	1
Subdirector Técnico	Directivo	068	02	3
Gerente	Directivo	039	01	7
Asesor	Asesor	105	01	2
Asesor Jefe Oficina Asesora	Asesor	115	02	2
Profesional Especializado	Profesional	222	03	2
Profesional Especializado	Profesional	222	02	9
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	13
Operario	Asistencial	487	02	5

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

Conductor	Asistencial	480	01	2
Total				75

B. Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes en el Instituto Distrital de las Artes se realizará de acuerdo con las etapas que se señalan a continuación:

1. Provisión definitiva de empleos de carrera administrativa; Las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa han sido reportadas anualmente a la Comisión Nacional del Servicio Civil desde el año 2016, a la fecha existen 22 empleos reportados con corte a noviembre del año 2017, los cuales hacen parte de la convocatoria Distrito 3 que se adelantará durante el presente año.
2. Provisión de empleos temporales y provisión temporal de empleos de carrera administrativa, para estos tipos de empleos el proceso se inicia con la determinación de la viabilidad técnica (Tipo de Provisión) y necesidad del servicio. De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional y la Corte Constitucional relacionadas con la provisión de empleos, La Subdirección Administrativa y Financiera y el área de Talento Humano, evaluarán la viabilidad y pertinencia de proveer el empleo. Igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para el desempeño de estos empleos a funcionarios de la entidad que hayan demostrado las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia de estos empleos.

3. Análisis de perfiles. De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, empleo temporal o carrera administrativa), el área

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN ANUAL DE VACANTES 2018

de Talento Humano iniciará el proceso de vinculación de personal de acuerdo con el proceso establecido en la normatividad vigente.

Para la modalidad de provisión mediante encargo, esta etapa contempla la definición de las calidades acreditadas por los funcionarios con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos de desempeño de acuerdo con el empleo.

En las vinculaciones en periodo de prueba como resultado de la superación de un concurso de méritos para proveer un empleo de carrea administrativa se da aplicación a la normativa vigente en el sentido de adelantar los concursos abiertos para la provisión de dichos empleos, lo que contempla varias etapas del proceso de selección, llegando a la conformación final de una lista de elegibles.

Actualmente no existen listas de elegibles vigentes ya que el proceso anterior (2012) generó listas con una vigencia que se extendió hasta el año 2015, en el año 2016 se realizó un reporte inicial de vacantes definitivas el cual fue complementado en el mes de noviembre de 2017 arrojando un total de 22 vacantes que se planea que salga a concurso en medio de la convocatoria denominada Distrito 3.

C. Financiación.

Mediante resolución 20172130072295 del 13 de diciembre de 2017 la Comisión Nacional del Servicio Civil dispuso el recaudo de recursos por parte del Idartes para financiar los costos que le corresponden en el proceso de selección por mérito para proveer los empleos vacantes de planta de personal.

Mediante resolución 1503 el Idartes se realizó el anteriormente mencionado pago a la CNSC.

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

A. Introducción

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”

Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos para el Instituto Distrital de las Artes, representa una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, así como determinar los lineamientos y forma provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello. Este instrumento busca sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la Entidad.

La entidad actualmente cuenta con una plata permanente de setenta y cinco (75) empleos, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos
Director General	Directivo	050	03	1
Subdirector	Directivo	070	02	1
Subdirector Técnico	Directivo	068	02	3
Gerente	Directivo	039	01	7
Asesor	Asesor	105	01	2
Asesor Jefe Oficina Asesora	Asesor	115	02	2
Profesional Especializado	Profesional	222	03	2
Profesional Especializado	Profesional	222	02	9
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	13
Operario	Asistencial	487	02	5

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Conductor	Asistencial	480	01	2
Total				75

B. Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes en el Instituto Distrital de las Artes se realizará de acuerdo con las etapas que se señalan a continuación:

1. Provisión definitiva de empleos de carrera administrativa; Las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa han sido reportadas anualmente a la Comisión Nacional del Servicio Civil desde el año 2016, a la fecha existen 22 empleos reportados con corte a noviembre del año 2017, los cuales hacen parte de la convocatoria Distrito 3 que se adelantará durante el presente año.
2. Provisión de empleos temporales y provisión temporal de empleos de carrera administrativa, para estos tipos de empleos el proceso se inicia con la determinación de la viabilidad técnica (Tipo de Provisión) y necesidad del servicio. De acuerdo con las directrices establecidas por el Gobierno Nacional y la Corte Constitucional relacionadas con la provisión de empleos, La Subdirección Administrativa y Financiera y el área de Talento Humano, evaluarán la viabilidad y pertinencia de proveer el empleo. Igualmente, deberá verificarse la existencia de disponibilidad presupuestal para asumir el costo de la provisión.

Igualmente, en el caso de provisión de empleos de libre nombramiento y remoción (LNR), puede plantearse la posibilidad de otorgar comisiones para el desempeño de estos empleos a funcionarios de la entidad que hayan demostrado las calidades requeridas para su desempeño, sin afectar la discrecionalidad propia de estos empleos.

3. Análisis de perfiles. De acuerdo con la naturaleza de la vacante (libre nombramiento y remoción, empleo temporal o carrera administrativa), el área

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS



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

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

de Talento Humano iniciará el proceso de vinculación de personal de acuerdo con el proceso establecido en la normatividad vigente.

Para la modalidad de provisión mediante encargo, esta etapa contempla la definición de las calidades acreditadas por los funcionarios con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos mínimos de desempeño de acuerdo con el empleo.

En las vinculaciones en periodo de prueba como resultado de la superación de un concurso de méritos para proveer un empleo de carrea administrativa se da aplicación a la normativa vigente en el sentido de adelantar los concursos abiertos para la provisión de dichos empleos, lo que contempla varias etapas del proceso de selección, llegando a la conformación final de una lista de elegibles.

Actualmente no existen listas de elegibles vigentes ya que el proceso anterior (2012) genero listas con una vigencia que se extendió hasta el año 2015, en el año 2016 re realizo un reporte inicial de vacantes definitivas el cual fue complementado en el mes de noviembre de 2017 arrojando un total de 22 vacantes que se planea que salga a concurso en medio de la convocatoria denominada Distrito 3.

C. Financiación.

Mediante resolución 20172130072295 del 13 de diciembre de 2017 la Comisión Nacional del Servicio Civil dispuso el recaudo de recursos por parte del Idartes para financiar los costos que le corresponden en el proceso de selección por mérito para proveer los empleos vacantes de planta de personal.

Mediante resolución 1503 el Idartes se realizó el anteriormente mencionado pago a la CNSC.

Instituto Distrital de las Artes
Carrera 8 No. 15 46, Bogotá D.C. Colombia
Teléfono: 3795750
www.idartes.gov.co
e-Mail: contactenos@idartes.gov.co

**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**



ALCALDÍA MAYOR

DE BOGOTÁ D. C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

Instituto Distrital de las Artes

RESOLUCIÓN No. 297

(17 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el plan institucional de capacitación para la vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES

En uso de sus facultades legales y reglamentarias conferidas por el Decreto 1227 de 2005 y en especial las conferidas por el Acuerdo Distrital 440 de 2010 y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política en su artículo 54 consagra que *"Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. (...)"*

Que el numeral 2 del artículo 36 de la 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, dispone que *"Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas..."*

Que mediante Acuerdo 440 del 24 de junio de 2010 del Concejo de Bogotá, fue creado el Instituto Distrital de las Artes -Idartes, como un establecimiento público del orden Distrital, con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio propio, adscrito a la Secretaría Distrital de Cultura, Recreación y Deporte, de cuyo Sector hace parte integrante.

Que el literal e) del artículo 12 del Acuerdo N° 1 de 2011, expedido por el Consejo Directivo del Instituto, señala que es función de la Directora General de la entidad expedir las reglamentaciones y definir las funciones, procesos y procedimientos que requiera la organización institucional.

Que el título 9 del Decreto 1083 de 2015, establece los planes de capacitación, la finalidad, la evaluación anual del plan anual de formación y capacitación, el apoyo a los planes de capacitación institucional a través de la Red Institucional de Capacitación para empleados públicos, y, de igual forma, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, actualizarán, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios para la formulación e implementación de los planes Institucionales de capacitación.

Que, en el Artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 se define la Capacitación como *"el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de*



ALCALDÍA MAYOR

DE BOGOTÁ D. C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

Instituto Distrital de las Artes

RESOLUCIÓN No. 297

(17 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el plan institucional de capacitación para la vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral"

Que, en virtud y cumplimiento de las normas precedentes, el plan de capacitación proyectado, fue socializado y aprobado por la Comisión de Personal, en sesión del trece (13) de abril de 2018.

Qué en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Adoptar el Plan Institucional de Capacitación -PIC- del Instituto Distrital de las Artes -IDARTES-, para la vigencia del año 2018, orientado al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, para propiciar la eficiencia personal y organizacional, que permita el desarrollo profesional y el mejoramiento de la prestación de servicios de la entidad.

ARTICULO SEGUNDO. - El Plan de capacitación que se adopta por este acto tendrá los siguientes contenidos:

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL, CONTENIDO Y OBJETIVOS

1. DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación informal como a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Adicionalmente al Plan Institucional de Capacitación se podrán generar programas de contingencia que no estén previstos en el Plan Anual de Capacitación y que por disposición legal o reglamentaria, por necesidades del servicio o por conveniencia, sean autorizados por el Director(a) General del IDARTES.

1.1 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO: Educación que se ofrece con el propósito de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales.



ALCALDÍA MAYOR

DE BOGOTÁ D. C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

Instituto Distrital de las Artes

RESOLUCIÓN No. 297

(17 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el plan institucional de capacitación para la vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

1.2 EDUCACIÓN INFORMAL: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

2. OBJETIVOS DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: La capacitación es una obligación de la administración, un derecho y un deber de los servidores públicos cuando es patrocinada y/o autorizada por la administración. Sus objetivos son:

- a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de las diferentes dependencias.
- b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y afianzamiento de una ética del servicio público.
- c) Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos con respecto a las políticas, los planes, los programas y los proyectos del IDARTES.
- d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, para aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos de la entidad.
- e) Facilitar la preparación permanente de los servidores públicos con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

3. PRINCIPIOS: La capacitación en el Instituto Distrital de las Artes se desarrollará de acuerdo con los principios planteados en el decreto 1567 de 1998.

- a) Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- b) Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
- c) Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d) Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- e) Prevalencia del Interés de la organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f) Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección,



ALCALDÍA MAYOR

DE BOGOTÁ D. C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

Instituto Distrital de las Artes

RESOLUCIÓN No. 297

(17 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el plan institucional de capacitación para la vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

- g) Prelación de los Empleos de Carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- h) Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i) Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- j) Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

CAPITULO II INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

4. 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 éste 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:

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

Los objetivos con respecto al empleado son:

- a) Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética;
- b) Familiarizar al funcionario con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado;
- c) Instruir al empleado acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos;
- d) Informar al funcionario sobre las normas y las decisiones tendientes a



ALCALDÍA MAYOR

DE BOGOTÁ D. C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

Instituto Distrital de las Artes

RESOLUCIÓN No. 297

(17 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el plan institucional de capacitación para la vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

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 respecto de la entidad;

4.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

Este programa se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios que impliquen obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas y procedimientos.

Los objetivos específicos son los siguientes:

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones;
- 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;
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética;
- 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.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración del Talento Humano.

CAPITULO III

AREAS Y MODALIDADES DE LA CAPACITACIÓN

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

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

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



ALCALDÍA MAYOR

DE BOGOTÁ D. C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

Instituto Distrital de las Artes

RESOLUCIÓN No. 297

(17 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el plan institucional de capacitación para la vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

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.

CAPITULO IV POLÍTICAS GENERALES DE CAPACITACIÓN

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

- a) Identificar las necesidades de capacitación a partir de:
 - El direccionamiento estratégico de la entidad.
 - Ejes transversales.
 - Normatividad vigente.
 - Encuestas.
- b) Formular el Plan Institucional de Capacitación.
- c) Formular el Plan Institucional de Capacitación.
- d) Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación.
- e) Efectuar seguimiento y evaluación la Plan institucional

La capacitación suministrada debe ser correspondiente a las funciones que está ejerciendo el funcionario en la entidad.

7. REQUISITOS PARA SER BENEFICIARIO DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

- a) Ser funcionario de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa del IDARTES.
- b) Cumplir con los requerimientos que exija la actividad de capacitación.
- c) Estar desempeñando funciones afines con el objeto de la capacitación.
- d) Suscribir el formato del acta de compromiso de capacitación y cumplir con los mismos.

Los empleados vinculados con nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción, reinducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto en la Sentencia C 154 de 1997 de la Corte Constitucional), las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, se rigen por lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, la cual supedita su vinculación al deber de realizar actividades en razón a su experiencia, capacitación y formación profesional en una determinada materia, por lo tanto no son beneficiarios de los programas de capacitación.



ALCALDÍA MAYOR

DE BOGOTÁ D. C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

Instituto Distrital de las Artes

RESOLUCIÓN No. 297

(17 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el plan institucional de capacitación para la vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

CAPITULO V REGIMEN DE OBLIGACIONES

8. OBLIGACIONES DE LA ENTIDAD. Son obligaciones del IDARTES:

- a) Identificar las necesidades de capacitación, que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;
- b) Formular con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;
- c) Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación;
- d) Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;
- e) Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas;
- f) Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación.
- g) Presentar los informes que soliciten los entes competentes.
- h) Ejecutar los planes y programas institucionales con el apoyo de recursos humanos propios, de otras entidades, centros de capacitación y otros establecimientos públicos o privados legalmente autorizados.
- i) Diseñar los programas de inducción y de reinducción.
- j) Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación.

9. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN.

El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- c) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- d) Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.



ALCALDÍA MAYOR

DE BOGOTÁ D. C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

Instituto Distrital de las Artes

RESOLUCIÓN No. 297

(17 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el plan institucional de capacitación para la vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

- e) Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- f) Asistir a los programas de inducción o reintegración, según su caso, impartidos por la entidad.

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

CAPITULO VI PROGRAMACIÓN, EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

10. PROGRAMACIÓN: Corresponde al Área de Talento Humano del Idartes, elaborar con la participación de la Comisión de Personal, el Proyecto del Plan Institucional de Capacitación, para aprobación de la Dirección General.

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

12. INDICADORES: Para la evaluación del Programa Institucional de Capacitación se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

- ✓ Porcentaje de funcionarios capacitados: $(\text{Número de funcionarios capacitados} / \text{Número de funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción}) \times 100$.
- ✓ Porcentaje de cumplimiento del PIC: $(\text{Capacitaciones realizadas} / \text{Total de capacitaciones programadas}) \times 100$.
- ✓ Nivel de satisfacción de los funcionarios de las capacitaciones realizadas. (encuesta aplicada)



ALCALDÍA MAYOR

DE BOGOTÁ D. C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

Instituto Distrital de las Artes

RESOLUCIÓN No. 297

(17 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el plan institucional de capacitación para la vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

CAPITULO VIII PLAN DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2018.

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

META: Fortalecimiento de competencias en los servidores públicos, transversalizando necesidades institucionales y desarrollando competencias comunes y comportamentales

No.	TEMAS GRUPOS DE APZ	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	POBLACION OBJETIVO	LIDER	CRONOGRAMA
1	INDUCCION REINDUCCION	Generar un mayor sentido de pertenencia , desarrollando una cultura organizacional a fin de facilitar los procesos de adaptación al sistema general, actualizando al servidor público en el funcionamiento del Distrito y la entidad.	Se hace necesario actualizar al servidor público en cuanto al funcionamiento interno basados en el plan Distrital , programas y proyectos para un mejor funcionamiento.	Comunidad Institucional	TALENTO HUMANO	FEBRERO- ABRIL
2	FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS	La elaboración de un proyecto de factibilidad técnica y social es una herramienta que permite una mejor aproximación a la toma de decisiones, precisamente sobre actividades de inversión financiera, económica y/o social,	procesos de formulación y evaluación de proyectos de inversión tanto en el sector privado como público.	Servidores Públicos	TALENTO HUMANO Y ESAP	ABRIL-MAYO JUNIO
3	GESTION DEL TALENTO HUMANO- evaluación de Desempeño y Gestión	Ofrecer capacitación con base en el acuerdo 565 de 2016	Se hace necesario fortalecer y reforzar conocimientos en los mecanismos e instrumentos de evaluación de desempeño	Personal de carrera administrativa	TALENTO HUMANO- DAFP- CONTRALORIA	ABRIL- MAYO
4	INTEGRACION Y - GESTION CULTURAL	Abrir espacios de conocimiento sobre los temas misionales.	Desarrollar lo previsto en el decreto 4665 de 2007	Comunidad Institucional	JAIME CERON	JUNIO



ALCALDÍA MAYOR

DE BOGOTÁ D. C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

Instituto Distrital de las Artes

RESOLUCIÓN No. 297

(17 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el plan institucional de capacitación para la vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

No.	TEMAS GRUPOS DE APZ	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	POBLACION OBJETIVO	LIDER	CRONOGRAMA
5	CODIGO INTERNO DISCIPLINARIO	Apropiar conocimientos del área	Desarrollar lo previsto en la Ley 734 de 2002	Comunidad Institucional	MARYLAND PADILLA	ABRIL
6	PLANIFICACION, DESARROLLO TERRITORIAL Y NACIONAL	Incluir contenidos que tengan que ver con la planificación de metas y objetivos institucionales	Desarrollar lo previsto en el decreto 4665 de 2008	Comunidad Institucional	TALENTO HUMANO	JULIO
7	RELEVANCIA INTERNACIONAL	Dar prevalencia a los programas y alcances de la entidad	Desarrollar lo previsto en el decreto 4665 de 2009	Comunidad Institucional	TALENTO HUMANO	JUNIO
8	DERECHOS HUMANOS	Reconocer los derechos ciudadanos	Desarrollar lo previsto en el decreto 4665 de 2010	Comunidad Institucional	TALENTO HUMANO	JULIO
9	BUEN GOBIERNO	Actualizar y sensibilizar en el Código de buen gobierno	Desconocimiento en los temas establecidos en el código establecido por la entidad.	Comunidad Institucional	LUIS FERNANDO MEJIA	AGOSTO
10	CULTURA ORGANIZACIONAL	Sensibilizar sobre la importancia del código de integración	Se hace necesario sensibilizar sobre los principios y valores que orienten la cultura organizacional de la entidad, basados en el código de integración y código disciplinario	Comunidad Institucional	TALENTO HUMANO	JULIO
11	GESTION ADMINISTRATIVA	Propiciar espacios de conocimiento en Códigos de procedimiento administrativo	Habilitar y desarrollar competencias en los participantes a los comités de convivencia Copasst y de personal	Comunidad Institucional	TALENTO HUMANO-ARL-DASCD Y VEEDURIA	1ER SEMESTRE
12	GESTION FINANCIERA	Capacitar e informar sobre el desarrollo y cumplimiento del PAC	Sensibilizar sobre la importancia de dar cumplimiento al cumplimiento del P.A.C institucional	Comunidad Institucional	MARIO PINZON	AGOSTO
13	GOBIERNO EN LINEA	Capacitar al personal sobre la importancia del sistema.	Dar a conocer sobre la estrategia de Gobierno en Línea.	Comunidad Institucional	YINNA MUÑOZ	JULIO
14	DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACION	Capacitar a la comunidad institucional en Ley de protección de datos-transp-	Dar cumplimiento a la Ley 158 de 2012	Comunidad Institucional	CARLOS QUITIAN	AGOSTO
15	SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	Sensibilizar sobre admón eficiente de los recursos naturales.	Fortalecer el tema institucional a través del PIGA	Comunidad Institucional	MACALLISTER GRANADOS	OCTUBRE



ALCALDÍA MAYOR

DE BOGOTÁ D. C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

Instituto Distrital de las Artes

RESOLUCIÓN No. 297

(17 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el plan institucional de capacitación para la vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

No.	TEMAS GRUPOS DE APZ	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	POBLACION OBJETIVO	LIDER	CRONOGRAMA
16	MIPG	Propiciar herramientas técnicas y conceptuales frente al papel del servidor público frente al nuevo modelo	Se requiere sensibilizar y permitir un mayor sentido de pertenencia sobre el sistema , para articular los subsistemas en busca de las metas planteadas por la entidad.	Servidores Públicos de todas las áreas	LUIS FERNANDO MEJIA	MAYO
17	ORFEO- GESTION DOCUMENTAL	Ofrecer conocimientos y herramientas técnicas sobre el proceso de Gestión de documentos- Orfeo	Se requiere brindar conocimientos y actualización a funcionarios nuevos y antiguos que permitan unificar criterios frente al tema de archivo y presentación oficios e informes institucionales	Servidores públicos y líderes por procesos	CECILIA CHAVEZ	PRIMER SEMESTRE
18	CONTRATACION PUBLICA	Brindar conocimientos a supervisores de contratos sobre actualización en normatividad jurídica contratación, procedimientos generales	Es indispensable capacitar al personal en los temas de contratación, procedimientos, estudios previos, derechos de autor .	Servidores públicos y supervisor	SANDRA VELEZ	JUNIO Y OCTUBRE
19	SERVICIO AL CIUDADANO *	Brindar pautas básicas para el fortalecimiento del servicio prestado por las Entidades, con el fin de mejorar los servicios de atención y orientación a la ciudadanía	Teniendo en cuenta los servicios ofrecidos por la entidad de cara a la ciudadanía, se requiere cualificar la labor de los servidores públicos que atienden al público de manera directa.	Servidores Públicos y grupos focales	VIVIANA ORTIZ	FEBRERO- ABRIL
20	COACHING	El Coaching es un método que ha demostrado su impacto, razón por la cual se proyecta como una herramienta estratégica para impulsar procesos internos de cualificación y liderazgo de equipos.	Se hace necesario crear una cultura organizacional de liderazgo, trabajo de equipo y comunicación asertiva en la red para un fin común.	Directivos y líderes	TALENTO HUMANO	SEGUNDO SEMESTRE



ALCALDÍA MAYOR

DE BOGOTÁ D. C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

Instituto Distrital de las Artes

RESOLUCIÓN No. 297

(17 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el plan institucional de capacitación para la vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

No.	TEMAS GRUPOS DE APZ	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	POBLACION OBJETIVO	LIDER	CRONOGRAMA
21	PARTICIPACION CIUDADANA	Brindar conocimientos en el tema de participación ciudadana para abrir espacios de discusión y unificación de criterios	Desarrollar lo previsto en el decreto 4665 de 2009	Comunidad Institucional	TALENTO HUMANO Y VEEDURIA	DICIEMBRE
22	GESTION DEL CONOCIMIENTO – INNOVACION Y CAMBIO ORGANIZACIONAL	Consolidar el aprendizaje adaptativo de las entidades mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación para ayudar a resolver problemas de forma rápida.	Desconocimiento de la política.	Comunidad Institucional	TALENTO HUMANO	MAYO JUNIO
23	GESTION DE TECNOLOGIAS E LA INFORMACION	Actualizar en el uso de las herramientas existentes, Google Drive , Backups, etc.	Uso inadecuado de los sistemas tecnológicos en sistemas	Comunidad Institucional	JUAN CARLOS CUBILLOS	OCTUBRE
24	NEGOCIACION COLECTIVA	Comprender algunos conceptos básicos sobre la gestión del conflicto y tipos de negociación.	Fortalecer habilidades de negociación sindical con el aminor de llegar a acuerdos que beneficien a todos.	Comunidad Institucional	TALENTO HUMANO	NOVIEMBRE
25	CURSOS, SEMINARIOS Y DIPLOMADOS VIRTUALES ESAP, DASCD, ALCALDIA MAYOR	Coordinar con las diferentes entidades para la participación del personal en los cursos y Diplomados ofrecidos por las diferentes entidades.	Desarrollar competencias en los temas específicos	Comunidad Institucional	TALENTO HUMANO	TODO EL AÑO

CAPITULO IX RECURSOS PARA CAPACITACIÓN VIGENCIA 2017.

ARTICULO TERCERO. - El Idartes cuenta en la presente vigencia con un presupuesto de VENTICINCO MILLONES DE PESOS (\$25.000.000, 00), para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación-PIC- tal y como se tiene en cuenta en el presente

ARTÍCULO CUARTO. - Comunicar el presente acto administrativo al Área de Talento Humano del Instituto, para lo de su competencia.



ALCALDÍA MAYOR

DE BOGOTÁ D. C.

CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE

Instituto Distrital de las Artes

RESOLUCIÓN No. 297

(17 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el plan institucional de capacitación para la vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

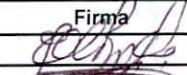
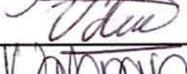
ARTICULO QUINTO. - Solicitar al Área de Comunicaciones, realizar la respectiva publicación del presente acto administrativo por la intranet de la entidad.

ARTÍCULO SEXTO. - La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D. C., a los


JULIANA RESTREPO TIRADO
Directora General 

Funcionario/Contratista	Nombre	Firma
Proyectó:	Elsy Cristina Pinzón– Profesional Especializado	
Revisó Área de Talento Humano	Vladimir Garavito Cárdenas – Profesional Especializado (E)	
Revisó SAF:	Liliana Valencia Mejía– Subdirectora Administrativa y Financiera	
Revisó OAJ:	María Ximena Correa Rivera-Contratista OAJ	
Aprobó Revisión OAJ:	Sandra Vélez- Jefe Oficina Asesora Jurídica	

RESOLUCIÓN N° 320 (23 de abril de 2018)

“Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, vigencia 2018 para el Instituto Distrital de las Artes – Idartes.”

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES

En uso de sus facultades legales y reglamentarias conferidas en el Acuerdo distrital 440 de 2010 y

CONSIDERANDO

Que de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015 ¹ El empleador deberá procurar el cuidado, la protección, la seguridad y la salud de los trabajadores, implementando medidas para el control de los riesgos identificados. Diseñando, estableciendo y desarrollando un plan de trabajo anual, en el que deberá definir metas, objetivos y un cronograma de actividades, ² los cuales deberán estar actualizados y firmados anualmente, ³ adoptando mecanismos como la evaluación inicial, para planificación del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

*Que atendiendo a lo establecido en el **Artículo 4, de la Resolución 1111 de 2017 Cumplimiento de los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**. “La Alta Dirección liderará y se comprometerá con la aplicación de los Estándares Mínimos y la elaboración, ejecución y seguimiento del plan de trabajo anual, así como el cumplimiento en la ejecución de las auditorías internas para identificar fallas y oportunidades de mejora al interior del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual manera deberá integrarlo a los demás Sistemas de Gestión que al interior de la organización se estén manejando, teniendo en cuenta el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales descrito en el Decreto 1072 de 2015.*

Se debe promover, garantizar y contar con la participación de todos los trabajadores, contratistas, estudiantes y personas que presten o ejecuten actividades en las sedes, instalaciones o dependencias de las diferentes empresas en relación a la implementación

¹ Artículo 2.2.4.6.8. en el Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente, Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. (en el numeral siete (7)).

² Artículo 2.2.4.6.12., Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST: El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;

³ Artículo 2.2.4.6.17., Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito. Establece en el numeral cinco (5) Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios;

RESOLUCIÓN N° 320 (23 de abril de 2018)

“Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, vigencia 2018 para el Instituto Distrital de las Artes – Idartes.”

del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el cumplimiento de los Estándares Mínimos de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Que el Instituto Distrital de las Artes - Idartes, en cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 1111 de 2017, ha desarrollado la evaluación inicial con la que se ha determinado el plan de trabajo anual, para dar cobertura en Seguridad y Salud en el Trabajo a la Sede Principal, escenarios, equipamientos, centros de formación artística CREA y los demás que estén a cargo del Instituto, estableciendo parámetros para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el que se imparte instrucciones para la prevención de riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Que mediante la Resolución N° 86 de febrero de 2018, El Instituto Distrital de las Artes adopto el documento de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el cual se definen lineamientos, metas, responsabilidades e instrumentos para la prevención de los riesgos asociados a las actividades que se desarrollan en la sede principal, los escenarios, centros de formación artística CREA y demás espacios a cargo de la Entidad.

Que en mérito de lo expuesto:

Resuelve:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPCIÓN. Del Plan Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes – Idartes.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se regirá bajo el siguiente contenido:

DIAGNÓSTICO

En seguridad y salud en el trabajo mediante la evaluación inicial a todo el componente del ⁴SG-SST, se evidencia la necesidad de mitigar las principales causas de posibles enfermedades laborales y accidentes de trabajo, basados en el resultado de los diferentes instrumentos que se desarrollan en la identificación y valoración de riesgos como: la batería de riesgo psicosocial, los exámenes médicos ocupacionales, investigaciones de accidentes y la matriz de identificación y valoración de riesgos, resultados que permitieron definir y determinar la prioridad en plan de trabajo anual con vigencia 2018, cuyo fin es intervenir y procurar la integridad de los servidores y contratistas que se acogen al Sistema de Gestión.

⁴ SG-SST: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

RESOLUCIÓN N° 320 (23 de abril de 2018)

“Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, vigencia 2018 para el Instituto Distrital de las Artes – Idartes.”

OBJETIVO GENERAL

Garantizar el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la ejecución de las actividades encaminadas a la prevención y promoción de la salud y el bienestar de los servidores y contratistas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer un diagnóstico a partir de las metodologías para la identificación de peligros y valoración de los riesgos.
- Establecer acciones dirigidas a mejorar el ambiente laboral, previniendo los riesgos que puedan afectar la integridad de los servidores y contratistas.
- Implementar los programas de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial y ergonómico.

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

1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se desarrollarán actividades de inspección con el fin de identificar los peligros y hacer valoración de riesgos, mediante los instrumentos definidos previamente dentro de las normas que regulan el Sistema de Gestión.

Se realizarán capacitaciones, para divulgar las actividades concernientes a las tareas de alto riesgo (trabajo en alturas, energías peligrosas, trabajo en caliente) con el fin de sensibilizar a los funcionarios y contratistas en la identificación, mitigación y control de riesgos y peligros en el desarrollo de las actividades antes mencionadas.

Se elaborarán y/o actualizarán los planes de emergencia de los diferentes escenarios a cargo del Idartes, tendientes a garantizar la prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

2. HIGIENE INDUSTRIAL

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

3. GESTIÓN DE SALUD EN EL TRABAJO

Se establecerán los Sistemas de Vigilancia Epidemiológica (Psicosocial y Ergonomía) que permitan identificar el nivel y tendencia del riesgo presentado en los funcionarios, para generar medidas preventivas y/o correctivas en el monitoreo permanente.

Se generarán campañas de promoción, prevención y sensibilización en la salud y

RESOLUCIÓN N° 320 (23 de abril de 2018)

“Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, vigencia 2018 para el Instituto Distrital de las Artes – Idartes.”

autocuidado, con el fin de concientizar a los funcionarios y contratistas de la Entidad.

ARTÍCULO TERCERO: El Idartes se acoge a la liquidación de Presupuesto Anual de Rentas de Ingresos y Gastos e Inversiones, de acuerdo al estudio de planeación que realiza la Subdirección Administrativa y Financiera junto con el Profesional Especializado de Talento Humano, recursos que permiten abarcar los siguientes aspectos en procura del cumplimiento del presente Plan Anual de Trabajo:

Recurso Humano:

- Coordinador Equipo ⁵S.S.T.
- Profesional en Psicología con Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Profesional en Salud Ocupacional.
- Tecnólogo en Salud Ocupacional.

Recurso para la implementación del SG-SST:

- Procesos de selección rubro presupuestal 3-1-2-02-12 Salud Ocupacional por un monto de VEINTICUATRO MILLONES NOVECIENTOS OCHENTA Y TRES MIL NOVECIENTOS CINCUENTA PESOS MONEDA LEGAL (\$24.983.950.00).

Recurso de asesoría ARL

- Discriminado de horas de asesoría mensual derivado de los aportes de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO CUARTO- CRONOGRAMA: Para ejecutar el presente plan de trabajo se adelantara el siguiente cronograma:

GESTIÓN DE SALUD EN EL TRABAJO

META: Realizar actividades preventivas en el 100% de los escenarios a cargo de la entidad para disminución de posibles enfermedades laborales.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PERIODICIDAD	RECURSO
Exámenes médicos ocupacionales (Ingreso, Periódicos y de Egreso de acuerdo con la Resolución 2346/2007)	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, IPS contratista.	Mensual	\$ 6.536.000

⁵S.S.T: Seguridad y Salud en el Trabajo.

RESOLUCIÓN N° 320
(23 de abril de 2018)

“Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, vigencia 2018 para el Instituto Distrital de las Artes – Idartes.”

Realizar la socialización del concepto médico con énfasis en riesgo Psicosocial o restricciones laborales.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Mensual	Recurso Humano Servidores del Idartes.
Pausas activas: Ergonómicas cognitivas y manejo del estrés para las sedes, centros de formación artística, escenarios y demás lugares asignados para el Idartes.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), ARL, Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Quincenal	Horas asignadas por la ARL, Recurso Humano Servidores del Idartes.
SVE. Riesgo Psicosocial. Dominios a intervenir (Demandas del trabajo, Control sobre el trabajo, Liderazgo y relaciones sociales) por medio de las capacitaciones, talleres. Pausas cognitivas, pausas en manejo del estrés.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), ARL, Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Mensual	Horas asignadas por la ARL, Recurso Humano Servidores del Idartes.
Inspección de puesto de trabajo y análisis psicosocial por resultado de conceptos médicos ocupacionales.	ARL, Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Según requerimiento.	Horas asignadas por la ARL, Recurso Humano Servidores del Idartes.

SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

META: Implementar al 100% las herramientas y/o mecanismos para la identificación y prevención de peligros y valoración riesgos que permitan establecer medidas de control para mitigar la ocurrencia de accidentes de trabajo.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PERIODICIDAD	RECURSO
Actualización y consolidación de quince (15) matrices de peligros para todas las sedes de la entidad.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), ARL, Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Mensual, según vencimiento de vigencia de cada una de la matrices, en el segundo semestre.	Horas asignadas por la ARL, Recurso Humano Servidores del Idartes.

RESOLUCIÓN N° 320
(23 de abril de 2018)

“Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, vigencia 2018 para el Instituto Distrital de las Artes – Idartes.”

Elaboración y actualización de diez (10), planes de emergencias para las sedes, centros de formación artística, escenarios y demás lugares asignados para el Idartes.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), ARL, Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Mensual, según vencimiento de vigencia, en el segundo semestre.	Horas asignadas por la ARL, Recurso Humano Servidores del Idartes.
Elaboración de los planos de evacuación para las sedes del Idartes.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Mensual, según vencimiento de vigencia.	Recurso Humano Servidores del Idartes.
Divulgación de planes de emergencias, para las sedes, centros de formación artística, escenarios y demás lugares asignados para el Idartes.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Mensual a partir de la consolidación de las actualizaciones.	Recurso Humano Servidores del Idartes.
Inspecciones planeadas y no planeadas, para las sedes, centros de formación artística, escenarios y demás lugares asignados para el Idartes.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), ARL, Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Mensual.	Recurso Humano Servidores del Idartes.
Realizar las investigaciones de accidentes e incidentes de trabajo reportados.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Según requerimiento.	Recurso Humano Servidores del Idartes.

RESOLUCIÓN N° 320
(23 de abril de 2018)

“Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, vigencia 2018 para el Instituto Distrital de las Artes – Idartes.”

Socialización información básica: Política SG- SST, prevención del acoso laboral y en el consumo de sustancias psicoactivas y reglamento de Higiene y Seguridad Industrial.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Semestral	Recurso Humano Servidores del Idartes.
Capacitación al Comité de Convivencia Laboral. Tres (3) en la vigencia.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Semestral	Horas asignadas por la ARL.
Capacitación al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Semestral	Horas asignadas por la ARL.
Jornadas de inducción para el SG-SST.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Bimestral, en el segundo semestre.	Recurso Humano Servidores del Idartes.
Socialización de la guía de Identificación de peligros y valoración de riesgo.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Semestral	Recurso Humano Servidores del Idartes.
Socialización del procedimiento: Elementos y equipos de protección personal.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Semestral	Recurso Humano Servidores del Idartes.

**RESOLUCIÓN N° 320
(23 de abril de 2018)**

“Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, vigencia 2018 para el Instituto Distrital de las Artes – Idartes.”

Socialización: Guía de mantenimiento.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Semestral	Recurso Humano Servidores del Idartes.
Socialización del procedimiento: Reporte e Investigación de incidentes y accidentes.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Trimestral	Recurso Humano Servidores del Idartes.
Conformación de Brigadas de emergencia.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Anual	Recurso Humano Servidores del Idartes.
Capacitación de Brigadas de emergencia.	ARL Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Bimestral	Recurso Humano Servidores del Idartes.
Simulacros de evacuación en todas las sedes, escenarios, centros de formación artística y demás escenarios a cargo del Instituto.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Semestral	Recurso Humano Servidores del Idartes.
Inspección de elementos de protección personal	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Mensual	Recurso Humano Servidores del Idartes.

RESOLUCIÓN N° 320
(23 de abril de 2018)

“Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, vigencia 2018 para el Instituto Distrital de las Artes – Idartes.”

Divulgación del Programa de protección contra caídas.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Semestral	Recurso Humano Servidores del Idartes.
Inspección de equipos de protección contra caída de la entidad.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Anual	Recurso Humano Servidores del Idartes.
Inspección de equipos de protección contra caída de los contratistas.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Anual	Recurso Humano Servidores del Idartes.
Programación de curso para trabajo en Altura.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Mensual	Recurso Humano Servidores del Idartes.
Presentación informe SG-SST anual a la Dirección.	Coordinador SST (Profesional Universitario de Talento Humano), Contratista Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo	Anual	Recurso Humano Servidores del Idartes.

ARTÍCULO QUINTO- Comunicar la presente resolución, al Área de Talento Humano para lo de su competencia.

ARTÍCULO SEXTO: PUBLICIDAD. Solicitar al Área de Comunicaciones del Instituto Distrital de las Artes-Idartes, la publicación del presente acto administrativo a través de la Intranet.

ARTÍCULO SÉPTIMO: VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

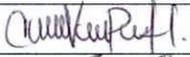
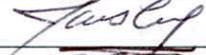
RESOLUCIÓN N° 320
(23 de abril de 2018)

“Por medio de la cual se adopta el Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, vigencia 2018 para el Instituto Distrital de las Artes – Idartes.”

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C.,


JULIANA RESTREPO TIRADO
 Directora General

Funcionario/Contratista	Nombre	Firma
Proyectó:	Angélica Viviana Pérez – Contratista Talento Humano	
Revisó Área de Talento Humano	James A Castiblanco Cruz – Profesional Universitario	
Revisó Área de Talento Humano	Vladimir Garavito Cárdenas – Profesional Especializado (E)	
Revisó SAF:	Liliana Valencia – Subdirectora Administrativa y Financiera	
Revisó OAJ:	María Ximena Correa Rivera- Contratista OAJ	
Aprobó revisión OAJ:	Sandra Margoth Vélez Abello/ Jefe Oficina Asesora Jurídica	

RESOLUCION N° 280
(10 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES

En uso de sus facultades legales y reglamentarias conferidas en La Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1227 de 2005 y en especial las conferidas por el Acuerdo Distrital 440 de 2010 y

CONSIDERANDO

Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998, se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y establece: que *"los programas de Bienestar Social deben organizarse a partir de iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, y el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia"* y así mismo deben *"permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleo con el servicio de la entidad en la cual labora."*

Que el Instituto Distrital de las Artes- IDARTES-, creado por el acuerdo 440 del 24 de junio de 2010 expedido por el Concejo de Bogotá, es un establecimiento Público del Orden Distrital, con Personería Jurídica, autonomía administrativa y financiera y patrimonio propio, adscrito a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte, de cuyo sector hace parte integrante.

Que es función del Director General de la entidad, expedir las reglamentaciones y definir las funciones, procesos y procedimientos que requiere la organización institucional de conformidad con lo establecido en el literal e) del artículo 12 del acuerdo N° 1 de 2011 expedido por el Consejo Directivo de la entidad.

Que el numeral 2,3,4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002 del Código Disciplinario Único, señalan que son derechos de todo servidor público: *"2. Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas en la ley. 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes."*

Que el Decreto Ley 1227 de 2005, por medio del cual se reglamenta parcialmente La Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998, en su Título V, Capítulo II reglamenta el Sistema de Estímulos.

Que el IDARTES, adelantó una encuesta del 10 al 18 de enero de 2018 a los 111 funcionarios de la entidad con el fin de identificar las necesidades y expectativas de los mismos, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción y con ello, determinar las actividades a realizar con el propósito de mejorar el clima laboral y organizacional en el Instituto. Dichos resultados se anexan a la presente Resolución.

RESOLUCION N° 280
(10 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

Que el Plan de Bienestar social e incentivos para la vigencia 2018 fue socializado y aprobado por la Comisión de Personal en la sesión de fecha siete (7) de marzo de 2018.

Que basados en la consideración de la persona como el alma de la Entidad, se hace necesario establecer políticas y planes con objetivos claros que propendan siempre por mejorar los niveles de satisfacción en el servidor público.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2018 en el marco del desarrollo de los siguientes programas:

TITULO I

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

1. OBJETIVOS GENERALES: El programa de bienestar e incentivos, tendrá como objetivos generales, los siguientes:

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su familia, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- Propender por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la presentación de los servicios del Instituto y se refleje en el cumplimiento de su Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios de la comunidad.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS: El Programa de Bienestar Social e Incentivos, tendrá como objetivos específicos, los siguientes:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad, creatividad, la participación de los servidores públicos del Instituto, así como la eficiencia y la efectividad del desempeño;
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar;
- Brindar oportunidades de estímulos e incentivos a los funcionarios involucrando su núcleo familiar mediante la promoción de eventos socio-culturales.
- Reconocer y premiar los resultados del desempeño laboral en diferentes niveles de excelencia y de grupos de trabajo.

3. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN EL PLAN: Para el desarrollo del Plan de Bienestar Social e incentivos, se tendrá en cuenta los resultados obtenidos en:

RESOLUCION N° 280 (10 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

- Encuesta anual de Identificación de necesidades de Bienestar y Capacitación.
- Encuesta de Clima Laboral 2017.

De acuerdo con los resultados de los procesos de diagnóstico, el Área de Talento Humano programará actividades dirigidas a los funcionarios y a su grupo familiar, de conformidad con el presupuesto asignado en la vigencia para tal fin, desde los siguientes cuatro (4) aspectos:

3.1 Área Cultural: Tiene por objeto desarrollar actividades que estimulen la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración.

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

3.3 Área Social y Reconocimiento: Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones Interpersonales en los diferentes espacios y escenarios. En el IDARTES, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo la integración y el sano esparcimiento. Bonos de estímulos e incentivos para los mejores funcionarios de la Entidad.

3.4 Área de Convivencia Institucional: Con la realización de actividades para apropiarse la convivencia institucional se busca afianzar los valores tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias de apropiación:

- Comunicar, atender y hacer participe de todas las actividades programadas a los servidores de la Entidad.
- Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.
- Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo, la organización de los eventos para realizar actividades culturales.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la Entidad.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.
- Otorgar la Jornada libre con ocasión del cumpleaños a los servidores de la Entidad.

Las actividades contempladas en el Plan de Bienestar en Incentivos se encuentran asociadas al aspecto cultural, deportivo y social, de reconocimiento y de convivencia institucional de la siguiente manera:

RESOLUCION N° 280
(10 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

ASPECTO	ACTIVIDADES PROGRAMADAS
Área Cultural	Actividad de Empoderamiento Institucional y premiación de mejores funcionarios.
	Bonos Navideños para hijos de Funcionarios.
	Actividades Culturales, Caminatas de integración y Familiares
	Jornada Cultural y Recreativa.
Área Deportiva	Actividades Recreo - Deportivas y Campeonatos
	Jornadas de servicios integrales
	Campeonatos, Sketch de Salsa - Clases de Baile
Área Social y de Reconocimiento	Bonos de estímulos e incentivos para los mejores funcionarios de la Entidad
	Actividades y/o Celebraciones especiales – Jornada libre con ocasión del cumpleaños.
	Preparación al Pre – pensionado
Área de Convivencia Institucional	Juernes Idartes.
	Actividades Deportivas y de Trabajo en Equipo
	Actividades de comunicación asertiva y empoderamiento institucional.

TITULO II

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

4. **OBJETIVOS:** El programa debe orientarse a:
- Crear condiciones favorables al desarrollo personal y profesional para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
 - Reconocer y premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia para el mejor empleado público de Carrera Administrativa en cada uno de sus diferentes niveles, el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción, así como al seleccionado como el mejor empleado de la entidad y a los mejores equipos de trabajo.

RESOLUCION N° 280 (10 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

5. POLÍTICAS: Las Políticas de Bienestar social e Incentivos se encuentran contenidas en la Resolución 087 del 7 de febrero de 2018 del Instituto Distrital de las Artes – Idartes.

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

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de Administración del Talento Humano, se manejen íntegramente en función del bienestar social y del desempeño eficiente del empleado público.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para el desempeño productivo y el desarrollo humano de los empleados.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para 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.

7. BENEFICIARIOS: Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores del Instituto Distrital de las Artes - Idartes, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y acorde con las determinaciones que, en tal sentido, adopte la Entidad con base en la normatividad vigente.

8. CONFORMACION DEL COMITÉ DE INCENTIVOS: Para la gestión de los programas de incentivos, crease el Comité de Incentivos el cual estará integrado por cinco (5) integrantes de la siguiente manera:

- El Director de la Entidad o el funcionario que éste designe.
- El Jefe de la Oficina Asesora de Planeación 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 Comité de Incentivos tendrá un secretario que 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, el Director del Idartes designará en su reemplazo a otro empleado de la Entidad para el efecto. 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.

RESOLUCION N° 280 (10 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

9. FUNCIONES DEL COMITÉ DE INCENTIVOS: El Comité de Incentivos tendrá las siguientes funciones:

- Seleccionar anualmente el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción.
- Seleccionar anualmente el mejor empleado de Carrera Administrativa en cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.
- Seleccionar anualmente el mejor empleado de Carrera Administrativa del IDARTES.
- Seleccionar anualmente los mejores equipos de trabajo del IDARTES.
- 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.

10. CLASES DE INCENTIVOS: Los incentivos fijados en la presente resolución no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos y son de dos clases a saber:

10.1. 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.

10.2. NO PECUNIARIOS: Es el conjunto de programas flexibles que de manera específica se establecen así: 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 sugeridos se plantean de conformidad con la asignación de recursos, cumplimiento de requisitos y demás aspectos necesarios que deben reunir tanto los mejores empleados como los equipos de trabajo.

Para la vigencia del año 2018, el IDARTES entregará incentivos representados en bonos por valor de \$800.000 de la siguiente manera:

1. Mejor funcionario de Libre Nombramiento y Remoción.
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.

11. REQUISITOS PARA ACCEDER A INCENTIVOS:

- 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).



RESOLUCION N° 280
(10 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

SELECCIÓN MEJORES EMPLEADOS DE LA ENTIDAD

12. PROCEDIMIENTO PARA SELECCIONAR A LOS MEJORES EMPLEADOS DE LA ENTIDAD: En firme la calificación anual de servicios de los empleados de Libre Nombramiento y Remoción y empleados de Carrera en sus diferentes niveles, 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.

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

13. PROCEDIMIENTO PARA DIRIMIR EMPATES: 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:

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:

Se evaluará su aporte personal mediante la siguiente tabla:

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

En caso de persistir el empate, se hará sorteo público el día de la proclamación y entrega de los incentivos al mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción, de Carrera Administrativa en sus distintos niveles y al mejor empleado de carrera del IDARTES.

RESOLUCION N° 280 (10 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

14. CONFORMACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS MEJORES DE EQUIPOS DE TRABAJO.

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

14.2 Requisitos para la conformación de los equipos de trabajo.

1. Los equipos de trabajo deberán estar conformados por un número máximo de cinco (5) y mínimo tres (3) servidores, los cuales deberán ser empleados de carrera administrativa.
2. Los integrantes de los equipos pueden ser de la misma dependencia o de diferentes dependencias de la Entidad.
3. No se conformarán equipos de trabajo con personas cuya vinculación sea en provisionalidad o contratistas.
4. Un servidor podrá hacer parte de solo un (1) equipo de trabajo.
5. La permanencia de los integrantes de los equipos de trabajo estará ligada a la vinculación que tengan con la Entidad y a la permanencia durante todo el periodo de desarrollo del proyecto.

Dentro del término anterior a la presentación y sustentación del proyecto, a los equipos de trabajo se les permitirá por una sola vez, la recomposición de sus integrantes, lo cual se deberá informar presentando por escrito dicha solicitud al Comité de Incentivos.

PARÁGRAFO: Cada equipo de trabajo designará un coordinador que será el encargado de interactuar con el Comité de Incentivos cuando éste lo requiera y de presentar y sustentar el respectivo trabajo cuando a ello haya lugar.

14.3 Condiciones de los proyectos presentados por los Equipos de trabajo.

Los proyectos que en la Entidad se postulan para la selección de los mejores equipos de trabajo deberán cumplir con las siguientes condiciones:

- Mejora continua: El proyecto debe permitir el desarrollo de las actividades encaminadas al cumplimiento de la Misión y la Visión de la Entidad.
- Sostenibilidad en el tiempo: El proyecto debe garantizar que sus resultados o productos se seguirán desarrollando como mínimo por dos (2) años.

14.4 Requisitos para la inscripción del proyecto de equipos de trabajo.



RESOLUCION N° 280 (10 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

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

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

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

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

14.5 Rechazo de la postulación. Son causales de Rechazo:

- No cumplir con la totalidad de los requisitos y criterios que se encuentra contenidos en el presente acto administrativo y los que lo modifiquen o adicionen. La postulación podrá ser anulada en cualquier fase del proceso, en caso de que se hubiere aceptado la inscripción de algún servidor o equipo de trabajo sin el cumplimiento de los requisitos señalados. Si la anulación recae sobre alguno de los integrantes del equipo, los demás integrantes deberán continuar con el proceso.
- No diligenciar completamente los formularios y/o formatos establecidos para tal fin.
- No cumplir con los plazos establecidos para cada una de las etapas del proceso.
- Ser miembro del Comité de Incentivos.

14.6 Etapas del proceso de selección:

1. Divulgación de la convocatoria para conformar equipos de trabajo y desarrollar los proyectos.
2. Inscripción de proyectos y equipos ante el Comité de Incentivos en el Área de Talento Humano.
3. Los proyectos serán revisados por el Comité de Incentivos para confirmar el cumplimiento del lleno de los requisitos y posteriormente la inscripción verificando:
 - Nombre del Proyecto
 - Integrantes del equipo

RESOLUCION N° 280 (10 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

- Nombre del líder del proyecto.
 - Correo electrónico del líder.
4. Comunicación de aceptación por parte del Comité de Incentivos a todos los equipos que cumplan.
 5. Desarrollo y seguimiento de los equipos y sus proyectos.
 6. Presentación Pública
 7. Presentación de los resultados por parte del equipo evaluador y el Comité de Incentivos.
 8. Proclamación y premiación en acto público de los mejores equipos de trabajo.

14.7 Conformación del Equipo Evaluador. El equipo evaluador estará conformado por el Comité de Incentivos de la Entidad.

14.6.1 Funciones del equipo evaluador:

- Evaluar los proyectos teniendo en cuenta como mínimo los siguientes factores:
 - Cumplimiento de objetivos y cronograma
 - Funcionamiento del equipo de trabajo
 - Mejoramiento en la prestación del servicio o mejoramiento de los procesos y/o procedimientos del área o la Entidad en general.
 - El proyecto, para ser evaluado debe haber concluido.
- Evaluar y calificar los trabajos presentados basados en la evaluación de resultados, la calidad de los mismos y su impacto en el mejoramiento de los procesos y/o procedimientos del área o la Entidad en general, la eficiencia con la que se haya realizado su labor y su funcionamiento de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.
- Asistir a la sustentación pública programada.
- Presentar informe debidamente firmado al comité de Incentivos sobre el resultado de las evaluaciones.

14.7 Desarrollo y seguimiento a los proyectos: el procedimiento para el desarrollo y seguimiento a los proyectos, los formatos y demás información requerida se establecerá en un documento oficial el cual se socializará a través de la intranet de la Entidad.

14.8 Calificación de los proyectos. El Comité de Incentivos revisará y calificará los trabajos de conformidad con los siguientes aspectos:

a) **Innovación y creatividad:** El resultado del proyecto debe originarse en el proceso creativo del grupo, desarrollando aspectos innovadores, originales y destacados para la entidad.

RESOLUCION N° 280
(10 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

b) **Cumplimiento de los objetivos previstos:** Hace referencia a los resultados alcanzados, los cuales se medirán a través del análisis de logros en relación con los objetivos propuestos.

c) **Eficiencia en la realización del trabajo:** Se determinará con base en la utilización de recursos, oportunidad y observancia del cronograma.

d) **Trabajo en equipo:** Aporte de cada uno de los miembros para el desarrollo de trabajo, rol desempeñado en el grupo, cumplimiento de tareas asignadas, contribución a los resultados, interacción.

e) **Utilidad del trabajo:** En los siguientes aspectos: a) Beneficios efectivamente alcanzados, b) Tamaño de la población beneficiada en forma directa por el trabajo, c) Ahorro en tiempo, d) Ahorro en costos, e) Situaciones críticas superadas y f) Mejoramiento de procesos.

El otorgamiento de incentivos a los equipos de trabajo, exigirá una calificación mínima de setenta y cinco (75) puntos, según los siguientes criterios:

1. Innovación y Creatividad
2. Cumplimiento de los objetivos previstos
3. Eficiencia en la realización del trabajo
4. Trabajo en equipo
5. Utilidad del trabajo

La puntuación otorgada será distribuida de la siguiente manera:

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

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

RESOLUCION N° 280 (10 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

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

14.9 Descalificación de Equipos de Trabajo: Se podrán descalificar bajo las siguientes circunstancias:

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

14.10 Equipos Ganadores: El equipo evaluador consolidará los resultados de las evaluaciones de la revisión y entregará el resultado de los tres equipos ganadores al Área de Talento Humano.

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

14.10.2 Publicación de los proyectos ganadores: Los trabajos de los equipos ganadores serán publicados en la intranet para conocimiento de toda la entidad.

15. Premiación e Incentivos para los equipos de trabajo: Los incentivos otorgados a los Equipos de Trabajo serán distribuidos de la siguiente manera:

- Al primer lugar, Incentivo Pecuniario: Un (1) Bono electrónico por valor de \$800.000
- Al segundo y tercer lugar: Incentivo no Pecuniario. Serán otorgados de acuerdo a lo mencionado en el Artículo 33 del Decreto 1567 de 1998 y redimidos por los Funcionarios ganadores de acuerdo a su preferencia en:
 - Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional
 - Financiación de investigaciones
 - Programas de turismo social
 - Puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

16. Causales para declarar desierto el proceso: El proceso de selección de los mejores equipos de trabajo se declarará desierto bajo las siguientes circunstancias:

- Que ninguno de los proyectos tenga aval del comité de Incentivos de la Entidad.

RESOLUCION N° 280
(10 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

- Que se presente un solo equipo de trabajo a la convocatoria.
- Que ninguno de los proyectos obtenga una evaluación satisfactoria superior al 80% por parte del Equipo evaluador.

Nota: En caso de que los equipos inscritos se retiren y sólo quede un equipo, éste deberá ser evaluado y en caso de obtener una calificación superior al 80% deberá ser premiado.

ARTÍCULO SEGUNDO: PROGRAMA: Establecer el programa de Bienestar Laboral para la vigencia 2018, como se indica a continuación:

PROGRAMA DE BIENESTAR – IDARTES 2018
ACTIVIDADES
Actividad de Empoderamiento Institucional y premiación de mejores funcionarios
Bonos Navideños para hijos de Funcionarios
Actividades Deportivas, Culturales, Caminatas de integración y Familiares
Jornada Cultural y Recreativa.
Actividades Recreo - Deportivas y Campeonatos
Jornadas de servicios integrales
Juernes Idartes, Campeonatos, Sketch de Salsa - Clases de Baile
Bonos de estímulos e incentivos para los mejores funcionarios de la Entidad
Actividades y/o Celebraciones especiales
Preparación al Pre – pensionado

ARTÍCULO TERCERO: PRESUPUESTO: El IDARTES contará para la presente vigencia 2018, con un presupuesto de **CIENTO CUARENTA MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$140.000.000.00)**, para la realización de las actividades que contribuyan al bienestar de los servidores del Instituto, además, participará de los programas para los servidores públicos que promueva el Distrito Capital a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil y las actividades que puedan ofrecer otras entidades, para ejecutar el programa de bienestar.

RESOLUCION N° 280
(10 de abril de 2018)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2018 en el Instituto Distrital de las Artes -Idartes"

ARTÍCULO CUARTO- Comunicar el presente acto administrativo al Área de Talento Humano del Instituto, para lo de su competencia.

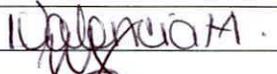
ARTÍCULO QUINTO: PUBLICACIÓN: Solicitar al Área de Comunicaciones, realizar la respectiva publicación del presente acto administrativo a través de la intranet de la entidad.

ARTÍCULO SEXTO- VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D.C.,


JULIANA RESTREPO TIRADO
Directora General 

Funcionario/Contratista	Nombre	Firma
Proyectó:	Carolina Yaneth Murillo M – Contratista Talento Humano	
Revisó Área de Talento Humano	Vladimir Garavito Cárdenas – Profesional Especializado (E)	
Revisó SAF:	Liliana Valencia – Subdirectora Administrativa y Financiera	
Revisó OAJ	María Ximena Correa Rivera-Contratista OAJ	
Aprobó revisión OAJ:	Sandra Margoth Vélez Abello- Jefe Oficina Asesora Jurídica	