



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

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CUNIPERTEL QUE ADOPTA Y FORTALECE
Instituto Distrital de las Artes

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Código: 1TR-GTH-P-01

Fecha: 31/01/2020

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 02

Página: 2 de 29

Objetivo: 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.

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





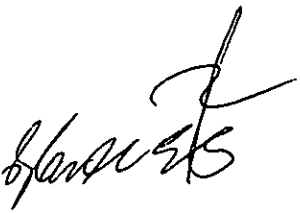
Fecha de Aprobación	Responsable del Documento	Ubicación
Enero 2020	Área de Talento Humano	http://comunicarte.idartes.gov.co/

HISTÓRICO DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
01	Enero 2019	Emisión Inicial
02	Enero 2020	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas con base en los instrumentos aplicados por el área de Talento Humano


Oficinas Participantes

Área de Talento Humano, Subdirección Administrativa y Financiera.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Avaló:
 Carolina Yaneth Murillo Contratista Área de Talento Humano	 Camila Crespo Murillo Contratista Oficina Asesora de Planeación	 Robertson Gioncarlo Alvarado Camacho Profesional Especializado Área de Talento Humano  Adriana Maria Cruz Rivera Subdirectora Administrativa y Financiera	 Carlos Alfonso Gaitán Sánchez Jefe Oficina Asesora de Planeación

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

1TR-GTH-P-01
31/01/2020
02

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 3 de 29

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
JUSTIFICACIÓN	6
MARCO LEGAL	7
OBJETIVO GENERAL	11
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
CONTEXTO DE LA ENTIDAD	12
<i>OBJETO</i>	12
<i>MISIÓN</i>	13
<i>VISIÓN</i>	13
<i>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</i>	13
<i>VALORES</i>	14
<i>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</i>	14
<i>CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS</i>	16
DIAGNÓSTICO	19
<i>AUTODIAGNÓSTICO MIPG</i>	19
<i>ENCUESTA</i>	23
ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO	23
<i>ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN</i>	23
<i>ESTRATEGIA PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</i>	24
<i>ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</i>	24
<i>ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</i>	26

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

1TR-GTH-P-01
31/01/2020
02



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA DEL CUIDADO Y DEL MUNICIPIO
Instituto Digital de las Artes

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


Código: 1TR-GTH-P-01

Fecha: 31/01/2020

Versión: 02

Página: 4 de 29

<i>ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</i>	26
<i>ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN</i>	27
<i>SEGUIMIENTO</i>	28
DOCUMENTOS ANEXOS	29

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 5 de 29


INTRODUCCIÓN

El Instituto Distrital de las Artes – Idartes, como gestor de las prácticas artísticas en Bogotá, está comprometido con aumentar la confianza de los artistas, gestores y ciudadanía en el sector de las artes en Bogotá a través 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 Gestión 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 la mejora en los indicadores de satisfacción ciudadana, eficiencia, eficacia entre otros.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano, se realizó un diagnóstico interno teniendo en cuenta los resultados de la encuesta de clima organizacional aplicada en los meses de diciembre de 2018 y marzo de 2019, la encuesta de identificación de necesidades de bienestar y capacitación realizada en el mes de diciembre de 2019, las evaluaciones de las actividades de bienestar y capacitación, las mediciones de riesgo psicosocial durante 2019, los acuerdos sindicales suscritos con las organizaciones del sector, las evaluaciones de desempeño; entre otros, lo cual permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales a corto y mediano plazo.

Con base en el diagnóstico anterior, se procedió a definir los planes de Bienestar Social e Incentivos, Capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo, Vacantes y Previsión del Talento Humano de manera tal, que estuvieran alineados con la misión, visión, planes y política de talento humano del Instituto a fin de procurar el logro de los objetivos institucionales.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CENTRO DE CALIDAD Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 6 de 29


JUSTIFICACIÓN

Hoy día es que los organismos del Estado estén en capacidad de responder a las demandas y necesidades de la sociedad, que están constantemente evolucionando, requiere no solo de normas, procedimientos o tecnología, sino de un Talento Humano que cuente y desarrolle las competencias personales y laborales que permitan alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión institucional.

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

En este sentido, la planeación se convierte en un medio esencial para determinar los mecanismos para dar satisfacción a las necesidades de los servidores públicos, desarrollando sus competencias, elevando su nivel y calidad de vida y el de sus familias y; generando un mayor compromiso que motive a la productividad institucional, en pro de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad.

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

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 7 de 29


MARCO LEGAL

El Plan Estratégico del Área de Talento Humano del Idartes 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 2663 de 1950 "CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO - Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo", publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950, en virtud del Estado de Sitio promulgado por el Decreto Extraordinario No 3518 de 1949."
- Decreto Ley 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Ley 734 de 2002. "Por la cual se expide el Código Único Disciplinario".
- Ley 909 de 2004. "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones."
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006 "Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"
- Ley 1064 de 2006, "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación"
- Ley 1474 de 2011. "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- Ley 1846 de 2017 "Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones"
- Ley 1857 del 26 de julio de 2017 "Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de

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

1TR-GTH-P-01
31/01/2020
02


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA DEL AJOY Y DEL PAJILL Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 8 de 29

protección de la familia.”

- Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 “Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”
- Decreto 118 de 2018 “Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, “por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital”, y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017.”
- Decreto 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 “Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Decreto 2539 de 2005. “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.
- Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
- Resolución No 984 de 2016 “por medio del cual se modifica el manual de funciones y competencias laborales del Instituto Distrital de las Artes”

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


1TR-GTH-P-01
31/01/2020
02

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 9 de 29


- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 "Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes."
- Resolución 747 de 2018 "Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad establecido en el Decreto 118 de 2017, en el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES"
- Resolución 675 de 2018 "Por medio de la cual se establecen y adoptan los lineamientos para que los funcionarios del Instituto Distrital de las Artes – Idartes, accedan a los incentivos de los que trata la Ley 1811 de 2016"
- Resolución 87 de 2018 "Por la cual se adopta la Política de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Distrital de las Artes – Idartes"
- Resolución 2404 de 2019 "Por cual adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, así como los protocolos específicos de intervención por sector."
- Resolución 312 de 2019 "Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST."
- Acuerdo 440 de 2010 "Por el cual se crea el Instituto Distrital de las Artes -IDARTES-"
- Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
- Acuerdo No 2 de 2017 "Por el cual se modifica la estructura organizacional del Instituto Distrital de las Artes"
- Acuerdo No 3 de 2017 "Por el cual se modifica la planta de empleos del Instituto Distrital de las Artes"
- Acuerdo 710 de 2018 "Por el cual se determinan los lineamientos para el fomento, la generación de empleo, y el teletrabajo para personas con discapacidad y adultos mayores que requieren cuidado permanente y sus cuidadores y cuidadoras en el Distrito Capital, se establece una estrategia para la atención integral de cuidadores y cuidadoras y se dictan otras disposiciones."

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

1TR-GTH-P-01
31/01/2020
02

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2020
		Versión: 02
		Página: 10 de 29

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


 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA DE GESTIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 11 de 29

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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.
- Contribuir al desarrollo integral del servidor y mejorar la cultura organizacional a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- 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.
- Adoptar mecanismos que optimicen la evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los gerentes públicos, cumpliendo las disposiciones legales.
- Fortalecer los procesos de selección, evaluación y movilidad.
- Promover el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones - TIC para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 12 de 29

CONTEXTO DE LA ENTIDAD


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

OBJETO

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

Teniendo como funciones:

- a) Participar en el proceso de formulación concertada de las políticas distritales que orienta y lidera la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte en el campo de las artes.
- b) Ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos para la formación, creación, investigación, circulación y apropiación de la literatura, las artes plásticas, las artes audiovisuales, el arte dramático, la danza y la música, exceptuando la música sinfónica, académica y el canto lírico en el Distrito Capital.
- c) Diseñar y ejecutar estrategias que garanticen el desarrollo de las expresiones artísticas que interpreten la diversidad cultural de los habitantes del Distrito Capital.
- d) Ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos orientados a fortalecer los procesos de participación, planeación, fomento, organización, información y regulación del campo de las áreas artísticas de literatura, artes plásticas, artes audiovisuales, arte dramático, danza y música, a excepción de la música sinfónica, académica y el canto lírico.
- e) Ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos que articulen el campo de las áreas artísticas de literatura, artes plásticas, artes audiovisuales, arte dramático, danza y música, a excepción de la música sinfónica, académica y el canto lírico, con los órdenes regional, nacional e internacional, así como desde la perspectiva territorial, local y poblacional del Distrito Capital, en consonancia con las políticas del sector.
- 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.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, CIUDADES Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2020
		Versión: 02
		Página: 13 de 29

- g) Asegurar la producción técnica y logística para el correcto funcionamiento de los planes, programas y proyectos del Instituto Distrital de las Artes.
- h) Diseñar las estrategias para asegurar la promoción y gestión de recursos públicos y privados que permitan el adecuado desarrollo de los planes, programas y proyectos del Instituto Distrital de las Artes cuando se considere necesario.

MISIÓN


Garantizar el 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.

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.

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, 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.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 14 de 29

- 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.

VALORES

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

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

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

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


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

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

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

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura base de la entidad se compone de cuatro niveles de gestión tal como se muestra en la figura 1.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2020
		Versión: 02
		Página: 15 de 29

- 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 como las responsabilidades ameritan la existencia de una dependencia.

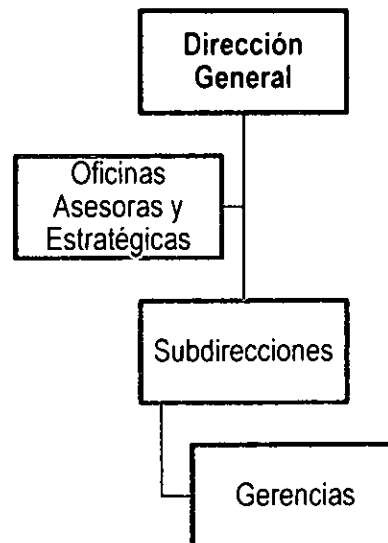



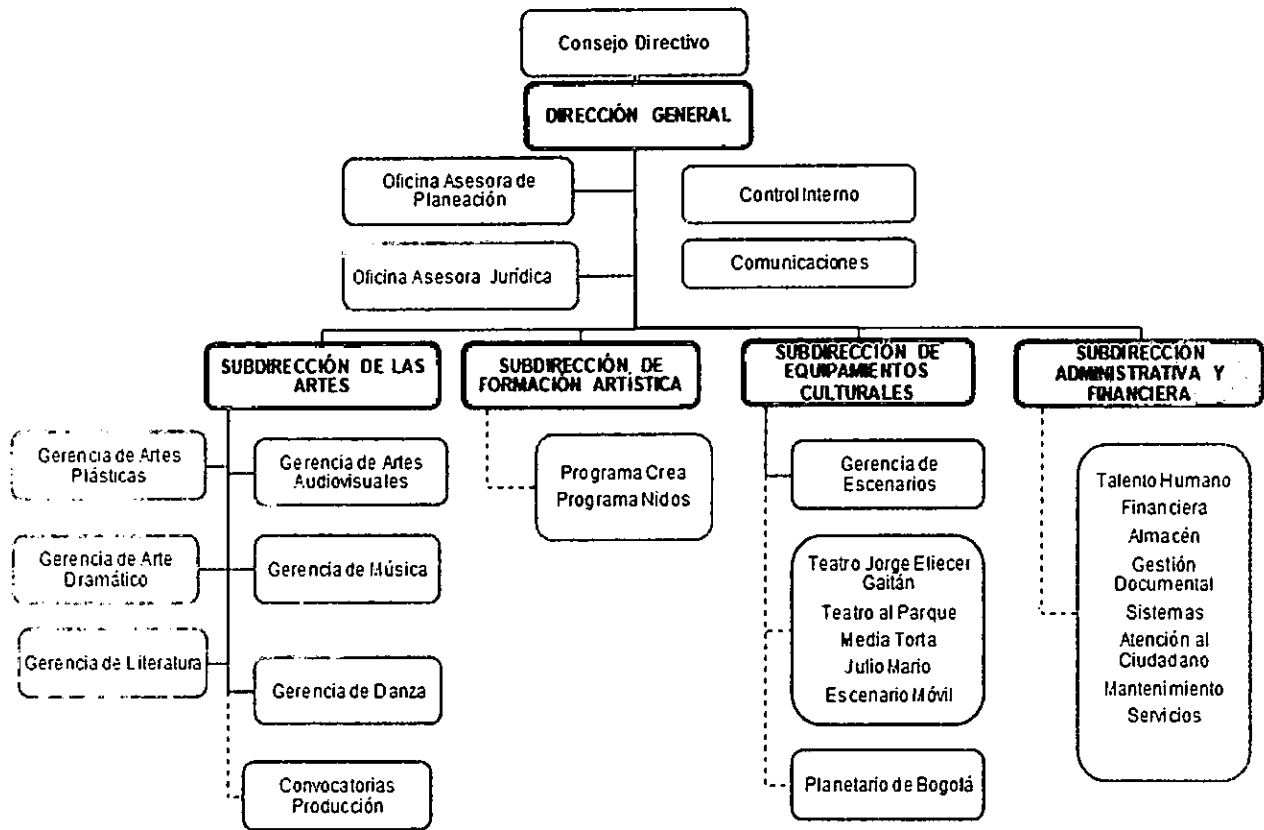
Figura 1 - Niveles de gestión estructura actual

La estructura organizacional se determinó con el Acuerdo No. 02 del 2017 "Por el cual se establece la estructura organizacional del Instituto Distrital de las Artes - IDARTES y se señalan las funciones de sus dependencias"; no obstante, hay una estructura funcional para organizar temas en las

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 16 de 29

dependencias formales que requieren niveles de liderazgo y agrupan labores específicas, que se ha venido gestando con el quehacer diario, el desarrollo de nuevos proyectos y el volumen de algunas actividades, siendo ésta la que se aprecia en la Figura 2.

Figura 2 - Estructura Funcional IDARTES



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

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 de los cuales 28 se encuentran en vacancia definitiva y, una



planta temporal de 56 empleos cuya vigencia está prevista hasta el 30 de junio de 2020 para un total de 131 empleos. Su caracterización es la siguiente:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. de Cargos Planta Permanente	No. de Cargos Planta Temporal
Nivel Directivo				
Director de Entidad	050	03	1	
Subdirector	070	02	1	
Subdirector Técnico	068	02	3	
Gerente	039	01	7	
	Total		12	
Nivel Asesor				
Jefe de Oficina Asesora	115	02	2	
Asesor	105	01	2	
	Total		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		29	39
Nivel Técnico				
Técnico Administrativo	367	01	1	17
Técnico Operativo	314	01	8	
	Total		9	17
Nivel Asistencial				



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

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


Código: 1TR-GTH-P-01

Fecha: 31/01/2020

Versión: 02

Página: 18 de 29

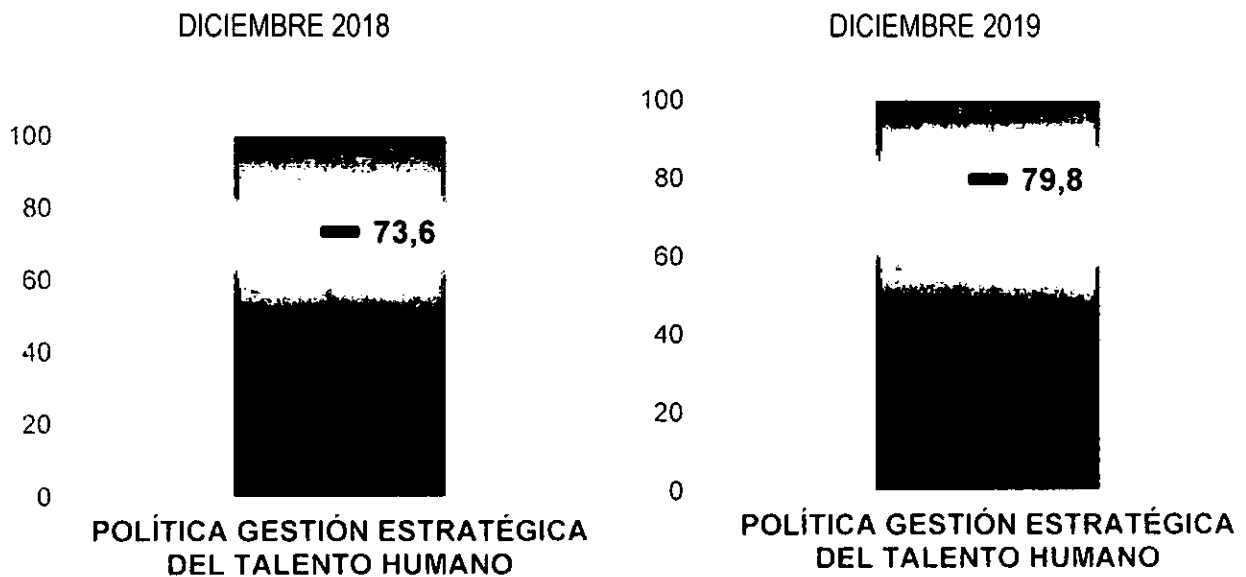
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. de Cargos Planta Permanente	No. de Cargos Planta Temporal
Auxiliar Administrativo	407	03	1	
Auxiliar Administrativo	407	02	13	
Operario	487	02	5	
Conductor	480	01	2	
	Total		21	
TOTAL			75	56

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>OFICINA DE RELACIONES Y DESARROLLO INSTITUCIONAL</small> <small>Instituto Distrital de los Artes</small>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 19 de 29

DIAGNÓSTICO

AUTODIAGNÓSTICO MIPG

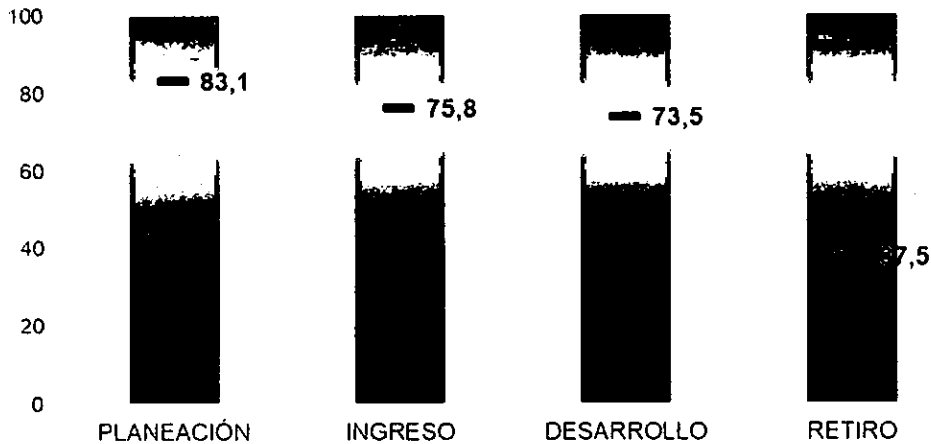
El diagnóstico se hizo a partir de los resultados e instrucciones de la herramienta de Autodiagnóstico de Gestión de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, comparando los años 2018 y 2019.



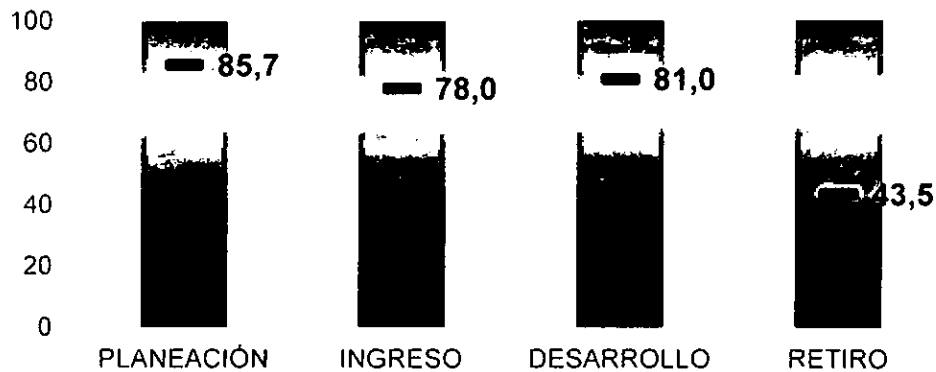
En cuanto a los resultados generales se evidencia una mejora, así como en cada uno de los componentes, en especial en desarrollo, no obstante, resulta necesario el implementar acciones de mejora en cuanto a retiro, más aún cuando cerca de sesenta (60) funcionarios se desvincularán de su cargo y/o la entidad en el 2020 por la finalización de la planta temporal en el mes de junio y por el cubrimiento de vacantes definitivas como resultado del Concurso Abierto de Méritos - Convocatoria No. 812 de 2018 a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil.



CALIFICACIÓN POR COMPONENTES DICIEMBRE 2018



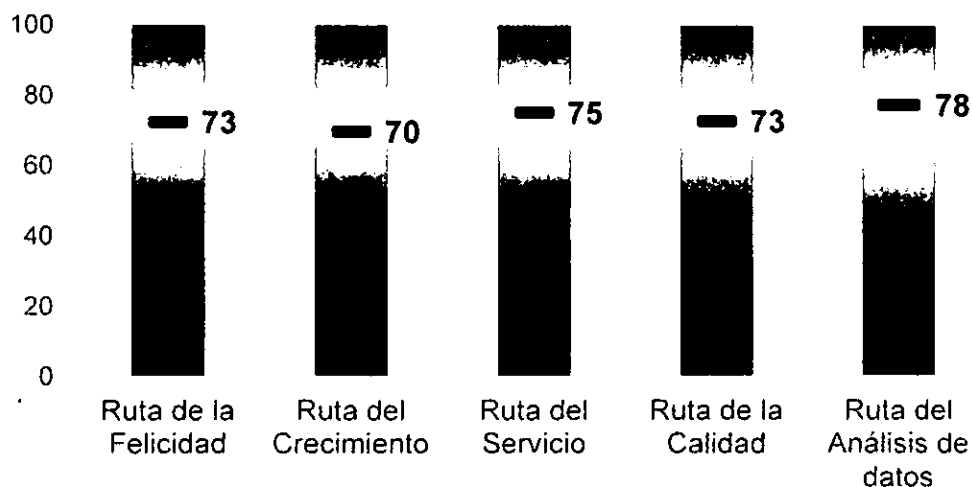
CALIFICACIÓN POR COMPONENTES DICIEMBRE 2019



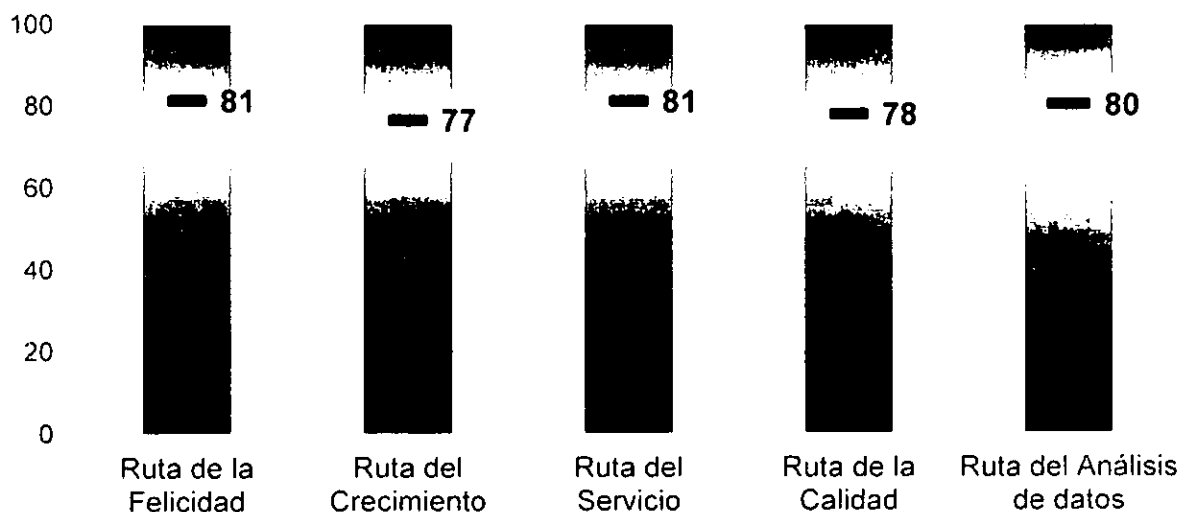
Ahora bien, en cuanto a las rutas de creación de valor los resultados son:



CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR 2018



CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR DICIEMBRE DE 2019



En este sentido, la Ruta sobre la cual se debe trabajar es la del crecimiento. No obstante, al observar los resultados desagregados se establece que, si bien dentro de la ruta del crecimiento se debe prestar



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CULTURA DEL AGRIAN Y DEL PAPEL
Instituto Distrital de las Artes

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: 1TR-GTH-P-01

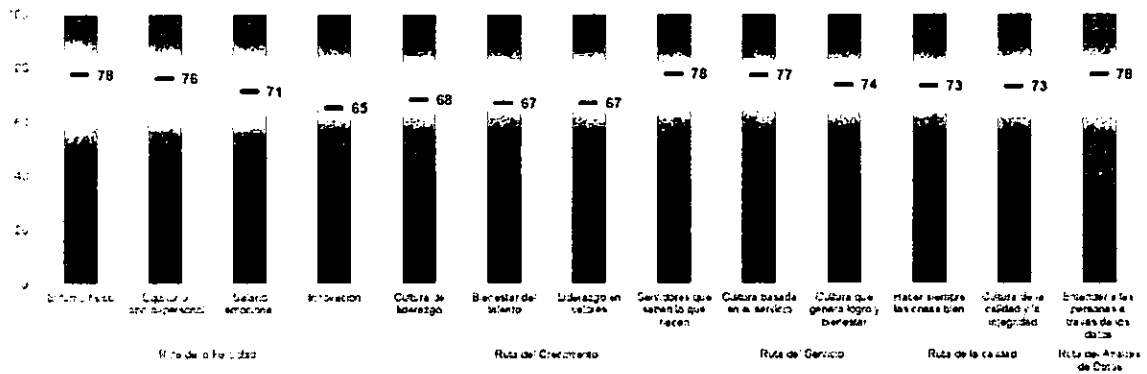
Fecha: 31/01/2020

Versión: 02

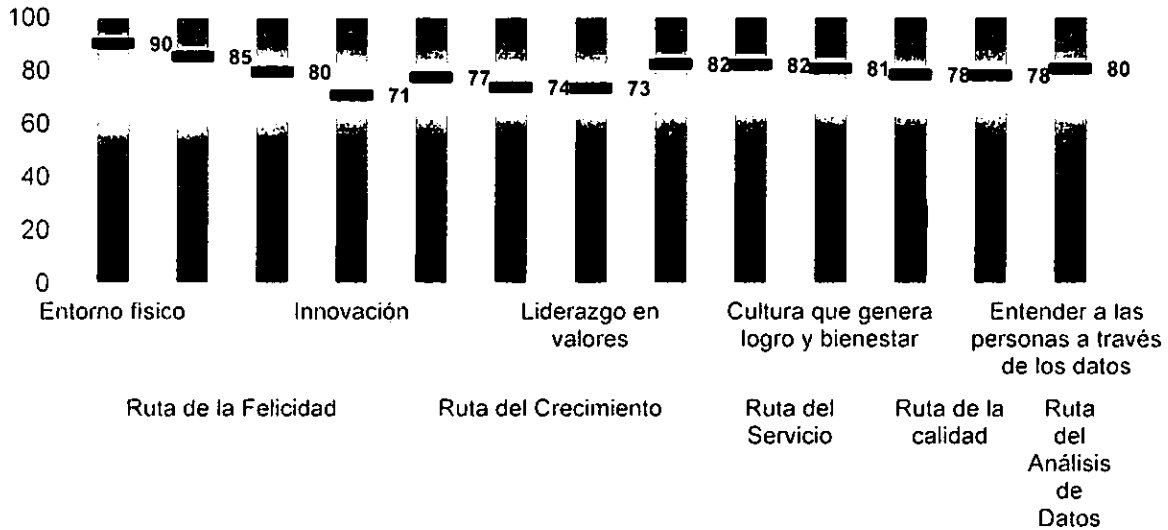
Página: 22 de 29

especial atención a las sub rutas de liderazgo en valores, bienestar del talento y cultura del liderazgo, la de la innovación aunque está dentro de la ruta de la felicidad es una que no se puede descuidar.

DESAGREGACIÓN DE LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR 2018




DESAGREGACIÓN DE LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR DICIEMBRE 2019



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

1TR-GTH-P-01
31/01/2020
02

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, EDUCACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 23 de 29

ENCUESTA

la Encuesta de Identificación de Necesidades de Bienestar y Capacitación la cual fue divulgada mediante correo electrónico, aplicada en el mes de diciembre de 2019 y respondida por 78 funcionarios que representan al 65% de la Planta Global del Idartes.

Este es uno de los insumos principales para la elaboración de los Planes para la vigencia 2020.

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.


ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN

En el 2020 estarán llegando al Idartes nuevas personas como resultado del cambio de administración distrital y de la finalización del Concurso Abierto de Méritos - Convocatoria No. 812 de 2018 a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, por este motivo se deben tener muy bien definidas las acciones que permitirán contar con el personal más idóneo y a través de las cuales se facilite el proceso de adaptación al cargo, que generen un gran sentido de compromiso y lograr así un desempeño óptimo y que se vea reflejado en la mejora de los indicadores de gestión institucionales.

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Además, del análisis minucioso que se debe hacer de las hojas de vida para verificación del cumplimiento de requisitos mínimos del empleo, se verificará el nivel de Competencias Comportamentales de los Gerentes Públicos adoptando la herramienta SEVCOM- DASC que permita establecer un plan de intervención individual o grupal.

Asimismo, una vez, se haya establecido el Plan Estratégico del Idartes, se hará un acompañamiento para determinar los acuerdos de gestión de cada Gerente, de manera tal, que los indicadores y los porcentajes de cumplimiento sean claros, retadores y realizables.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA PARTICIPACIÓN Y DESARROLLO Instituto Distrital de los Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 24 de 29

Empleos de Carrera Administrativa

Se prevé que como resultado del proceso de Convocatoria No. 812 de 2018 se vinculen 24 personas, cabe mencionar que, aunque el proceso de la CNSC es riguroso, es necesario verificar que ellas cumplan con los requisitos mínimos de los empleos siguiendo el Procedimiento De Requisitos De Provisión De Personal Para Empleos de Libre Nombramiento y Remoción y de Carrera Administrativa. Adicionalmente, es importante recordar que por un período de seis (6) meses estas personas estarán en prueba, por lo que se debe de un lado, garantizar que cuenten con las herramientas y apoyo para que el proceso de adaptación sea efectivo y de otro, que son las personas más idóneas para ocupar dichos empleos.

De otra parte, las personas que se encuentran en encargo de empleos de carácter temporal, deberán retomar sus empleos de carrera.

ESTRATEGIA PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el 2020 se dará continuidad a los programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), para de esta manera seguir fortaleciendo la cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de la cual se incremente el compromiso, se disminuya el estrés y se tome consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, mejorando los índices de productividad y dando cumplimiento a los objetivos y metas de la entidad.


Es importante resaltar que el plan se diseña con base 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 en términos de:

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

Este año se aplicará nuevamente la Encuesta de Clima Laboral cuyos resultados servirán de insumo para el diseño del Plan Estratégico del 2021.

ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Se programarán actividades dirigidas a los funcionarios y a su grupo familiar, de conformidad con el

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA REGULACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 25 de 29

presupuesto asignado en la vigencia para tal fin, desde los siguientes componentes:

- * Deportivos, recreativos y vacacionales
- * Artísticos y culturales
- * Promoción y prevención de la salud
- * Capacitación informal en artes o artesanías
- * Promoción de programas de vivienda
- * Clima laboral
- * Cambio organizacional
- * Desvinculación asistida y retiro
- * Educación formal.

Teniendo en cuenta lo establecido por la herramienta de autodiagnóstico de MIPG y los resultados de las acciones realizadas en el 2019 se deben resaltar:

Caminatas ecológicas: Su acogida y valoración fue bastante satisfactoria, así que como buena práctica que incentiva hábitos de vida saludable y la integración institucional y de las familias con la entidad es una acción a la que se le dará continuidad.


Reconocimiento: De acuerdo con la normativa vigente tanto a los empleados de carrera como los de Libre Nombramiento y Remoción que se caracterizan por su labor, puntualidad, por ejercer el código de integridad y su participación, ya que son ejemplo a seguir.

En relación con los empleados temporales y provisionales que se desvincularán resulta importante hacerles algún tipo de reconocimiento por la labor realizada.

Estado Joven: El Área de Talento Humano seguirá promoviendo esta estrategia gubernamental ya que significa un ganar – ganar, tanto para las instituciones de educación superior, los estudiantes como para la entidad que tiene acceso a talento joven y ayuda a su formación integral.

Horario Flexible: El 30 de septiembre de 2019 se emitió la Resolución 1618 de "Por la cual se establece la jornada laboral, horario de trabajo y de atención al usuario en el Instituto Distrital de las Artes – Idartes y se derogan las Resoluciones No. 1496 de 2018 y 1634 de 2108" la cual fue el resultado de un proceso de negociación para atender las necesidades de los diferentes escenarios, su personal, sin dejar de lado la normativa vigente.

Teletrabajo: La Resolución 1542 de 2019 "Por medio de la cual se implementa el Teletrabajo en el Instituto Distrital de las Artes – Idartes" regula y enmarca el procedimiento para que quienes

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RELIGIÓN Y ESPORTES Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 26 de 29

consideren que pueden hacer parte de esta modalidad de trabajo se vinculen.

ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC tiene como objetivo contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Instituto, promoviendo el desarrollo integral, que permita las transformaciones que se requieren.

Cabe mencionar que de acuerdo al MIPG dentro de las temáticas que se deben trabajar están: Gestión del talento humano; Integración cultural; Planificación, desarrollo territorial y nacional; Relevancia internacional; Buen Gobierno; Contratación Pública; Cultura organizacional; Derechos humanos; Gestión administrativa; Gestión de las tecnologías de la información; Gestión documental; Gestión Financiera²; Gobierno en Línea; Innovación; Participación ciudadana; Servicio al ciudadano; Sostenibilidad ambiental; Derecho de acceso a la información.


Adicionalmente, es importante que dentro de este proceso se favorezca la preparación para el cambio de vida de los servidores que se retiran aprovechando las Agencias de Colocación y las herramientas del DASC. También, se deben buscar acciones que fortalezcan el proceso de inducción teniendo en cuenta que ingresarán entre empleados de Libre Nombramiento y Remoción y de carrera serán cerca de 30 personas.

ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Se continuará con el proceso de sensibilización para que funcionarios evaluados y evaluadores entiendan la evaluación de desempeño como una herramienta que permite la mejora individual y grupal en pro del logro de los objetivos institucionales, dirigiendo principalmente la atención a aquellos funcionarios que obtengan un puntaje menor a 85 y que ingresan a la Entidad.

Los informes consolidados por áreas y generales estarán basados en datos cuantitativos y cualitativos y servirán de insumo para diseñar e implementar acciones dentro del Plan Institucional de Capacitación para una ejecución más que satisfactoria del Plan Estratégico del Idartes.

² Es importante hacer un análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), que permita proyectar capacitaciones en torno a: Educación financiera, capacidad de endeudamiento y aspectos impositivos (declaración de renta).

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA, DEPORTE Y RECREACIÓN Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 31/01/2020
		Versión: 02
		Página: 27 de 29

ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

La Gestión del Talento Humano es un proceso transversal por lo que la información generada se vuelve estratégica para la toma de decisiones y la mejora continua, en este sentido, se seguirá trabajando en el fortalecimiento de la emisión de documentos e informes de calidad y de manera oportuna; a través de la actualización de procedimientos haciéndolos más sencillos teniendo siempre como referente la normatividad vigente, usando la tecnología disponible y brindando la orientación que requieran los diferentes usuarios.

Se prestará especial a:

Certificaciones para bono pensional

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

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

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


Archivo de Historias Laborales

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

Situaciones Administrativas

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

Se seguirán buscando alternativas que permitan una proyección y expedición anticipada de los actos

 <p>ALCALDIA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA DE CALIDAD Y DE FONTE Instituto Distrital de los Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 28 de 29

administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

SEGUIMIENTO

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

Durante la ejecución de las actividades de capacitación, bienestar y seguridad en el trabajo se deberán dejar los siguientes registros:

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


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

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

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

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

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CALLE 100 # 15 OFICINA Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
		Página: 29 de 29

DOCUMENTOS ANEXOS

Hacen parte integral del Plan Estratégico Talento Humano del Instituto Distrital de las Artes los siguientes documentos:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de provisión de recursos humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos