



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 habilitación 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, RECREACION 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:

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

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, RECREACION 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 reintroducción, 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-ARLDASCD 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 Linea.	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 lideres 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 lideres	TALENTO HUMANO	SEGUNDO SEMESTRE



ALCALDIA 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 Y 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 ánimo 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.

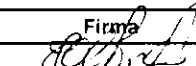
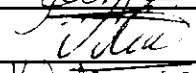


ARTÍCULO SEXTO. - La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en Bogotá D. C., a los

17 ABR 2018


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:	Maria Ximena Correa Rivera-Contratista OAJ	
Aprobó Revisión OAJ:	Sandra Vélez- Jefe Oficina Asesora Jurídica	