



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

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 21/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
		Página: 2 de 34

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 2021	SAF - Talento Humano	http://comunicarte.idartes.gov.co/

HISTÓRICO DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	Enero 2019	Emisión Inicial
2	Enero 2020	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas con base en los instrumentos aplicados por el área de talento humano
3	Enero 2021	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Gestión Talento Humano

X

Oficinas Participantes

Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano,.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
		Versión: 3
		Página: 3 de 34

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Avaló:
 Leidy Viviana Acuña Ballén Contratista SAF - Talento Humano	 Robertson Gioncarlo Alvarado Camacho Contratista Subdirección Administrativa y Financiera	 Ana Milena Gómez Cruz Profesional Especializado SAF - Talento Humano	 Carlos Alfonso Gaitán Sánchez Jefe Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de Información
	 Eduardo Navarro Téllez Contratista Oficina Asesora de Planeación Tecnologías de la Información	 Adriana María Cruz Rivera Subdirectora Administrativa y Financiera	

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**

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 21/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
		Página: 4 de 34

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
JUSTIFICACIÓN	7
MARCO LEGAL.....	8
OBJETIVO GENERAL.....	12
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
CONTEXTO DE LA ENTIDAD	13
<i>OBJETO</i>	<i>13</i>
<i>MISIÓN</i>	<i>14</i>
<i>VISIÓN.....</i>	<i>14</i>
<i>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</i>	<i>14</i>
<i>VALORES</i>	<i>15</i>
<i>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</i>	<i>19</i>
<i>CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS</i>	<i>21</i>
DIAGNÓSTICO	23
<i>AUTODIAGNÓSTICO MIPG.....</i>	<i>23</i>
<i>ENCUESTA</i>	<i>27</i>
ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO	27
<i>ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN</i>	<i>28</i>
<i>ESTRATEGIA PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</i>	<i>29</i>
<i>ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</i>	<i>29</i>
<i>ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</i>	<i>31</i>
<i>ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</i>	<i>32</i>
<i>ESTRATEGIA DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN</i>	<i>32</i>
<i>SEGUIMIENTO.....</i>	<i>33</i>

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**

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
Versión: 3		
		Página: 5 de 34

DOCUMENTOS ANEXOS..... 34

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
29/01/2021
1

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
Versión: 3		
		Página: 6 de 34

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.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
Versión: 3		
		Página: 7 de 34

JUSTIFICACIÓN

Hoy día el 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
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
		Versión: 3
		Página: 8 de 34

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”

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
29/01/2021
1

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
		Versión: 3
		Página: 9 de 34

- Ley 1857 del 26 de julio de 2017 “Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.”
- Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 “Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”
- Decreto 118 de 2018 “Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017.”
- Decreto 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 “Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo”.
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Decreto 2539 de 2005. “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.

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**

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
Versión: 3		
		Página: 10 de 34

- Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
- Resolución No 984 de 2016 “por medio del cual se modifica el manual de funciones y competencias laborales del Instituto Distrital de las Artes”
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 “Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.”
- Resolución 747 de 2018 “Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad establecido en el Decreto 118 de 2017, en el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES”
- Resolución 675 de 2018 “Por medio de la cual se establecen y adoptan los lineamientos para que los funcionarios del Instituto Distrital de las Artes – Idartes, accedan a los incentivos de los que trata la Ley 1811 de 2016”
- Resolución 87 de 2018 “Por la cual se adopta la Política de Bienestar Social e Incentivos del Instituto Distrital de las Artes – Idartes”
- Resolución 2404 de 2019 “Por cual adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, así como los protocolos específicos de intervención por sector.”
- Resolución 312 de 2019 “Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.”
- Acuerdo 440 de 2010 "Por el cual se crea el Instituto Distrital de las Artes - IDARTES-"
- Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
- Acuerdo No 2 de 2017 “Por el cual se modifica la estructura organizacional del Instituto Distrital de las Artes”

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**

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
Versión: 3		
		Página: 11 de 34

- Acuerdo No 3 de 2017 “Por el cual se modifica la planta de empleos del Instituto Distrital de las Artes”
- Acuerdo 710 de 2018 “Por el cual se determinan los lineamientos para el fomento, la generación de empleo, y el teletrabajo para personas con discapacidad y adultos mayores que requieren cuidado permanente y sus cuidadores y cuidadoras en el Distrito Capital, se establece una estrategia para la atención integral de cuidadores y cuidadoras y se dictan otras disposiciones.”
- Sentencia C-527/17 - Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.
- Manual Operativo MIPG – Dimensión N°1 Talento Humano.
- GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano para el Sector Público Colombiano 2017.

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
29/01/2021

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
Versión: 3		
		Página: 12 de 34

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.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 21/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
		Página: 13 de 34

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

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
		Versión: 3
		Página: 14 de 34

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.

MISIÓN

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

VISIÓN

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

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

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
29/01/2021

1

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
		Versión: 3
		Página: 15 de 34

- Aportar a la construcción de un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI, en el que las artes sean parte fundamental de la vida cotidiana de la ciudadanía, garantizando los derechos culturales para el reconocimiento, apropiación, intercambio y conjugación de las dimensiones expresivas, creadoras, técnicas y críticas de las artes, desde los enfoques: diferencial, de género y territorial, hacia la construcción de una ciudad cuidadora, sostenible, incluyente y consciente.
- Generar condiciones para que el ejercicio de las prácticas artísticas que desarrollan agentes y organizaciones del sector de las artes sea diverso e incluyente, en concordancia con el Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI, con procesos asertivos de planeación, información, fomento, organización, participación y regulación, que consoliden a Bogotá - Región, como un escenario para el disfrute y goce de los derechos culturales y que vinculen de manera efectiva los contextos locales y globales.
- Fortalecer las cadenas de valor de los campos artísticos, para promover la creación, gestión y circulación de obras, encuentros y experiencias artísticas y culturales, garantizando el acceso, el disfrute y la apropiación de los públicos, la desconcentración de la oferta cultural y artística, la descentralización de los equipamientos culturales, la revitalización de sectores de la ciudad y la promoción de los derechos culturales.
- Contribuir al fortalecimiento del tejido social a través de las artes desde la construcción de la memoria y la reparación simbólica colectiva, para hacer de Bogotá centro de cultura ciudadana, paz y reconciliación.
- Garantizar el acceso a los derechos culturales de la ciudadanía desde la efectividad en la prestación de los servicios, la atención de sus requerimientos y la articulación con el sistema de Gobierno Abierto de Bogotá – GABO.
- Fortalecer la articulación y cooperación con actores comunitarios, sociales, públicos y privados del ámbito local, regional, nacional e internacional que amplíen y potencien los recursos técnicos, humanos y financieros con los que cuenta la entidad para la garantía de los derechos culturales de la

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
		Versión: 3
		Página: 16 de 34

ciudadanía.

- Fomentar la interlocución de las artes con otros campos de conocimiento, saberes y disciplinas para enriquecer las prácticas artísticas.
- Posicionar las artes a través de estrategias de comunicación tradicionales, alternativas, incluyentes y comunitarias; la creación de plataformas que permitan la convergencia digital y la consolidación de territorios digitales para el fortalecimiento de la oferta institucional y de los agentes del sector.
- Generar herramientas desde las prácticas artísticas que contribuyan a la construcción de modelos de gestión y atención a emergencias, a partir del quehacer institucional y en interacción con otros sectores.
- Diseñar un equipamiento multimodal, sede para el Idartes y centro de las artes en Bogotá - Región.
- Fortalecer y transformar la cultura institucional, el clima organizacional, el vínculo de servidoras/es públicos, contratistas con el IDARTES, su apropiación misional y el sentido de pertenencia; a través de estrategias de bienestar laboral y comunicación interna que permita asumir los nuevos retos de entidad, para atender las demandas de la ciudadanía, la motivación y el reconocimiento de las/os servidoras/es.
- Construir la propuesta de rediseño institucional que promueva la consolidación de equipos de trabajo con una estructura organizacional ajustada a las necesidades y al aseguramiento de los derechos culturales del sector y de la ciudadanía en general, que reconozca y mejore las condiciones laborales y de bienestar de su talento humano.
- Crear un sistema de formación, acompañamiento, sensibilización, apropiación, cualificación y accesibilidad sobre los enfoques territorial, diferencial, de género, disciplinar y estratégico, los lineamientos y

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
29/01/2021
1

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
		Versión: 3
		Página: 17 de 34

misionales de las dependencias, PDD u otras políticas públicas del sector para el uso y la apropiación de servidoras/es públicos y contratistas de la entidad.

- Crear una estrategia de gestión del conocimiento que contribuya a la construcción e intercambio de saberes y a la articulación entre las diferentes unidades, que aporte a la transformación de paradigmas en torno al lugar de las artes y el papel de las y los artistas frente a los retos de un nuevo contrato social y ambiental por la vida, el cuerpo, la memoria y la garantía de derechos culturales; así como a la evaluación del impacto de los planes, programas y proyectos de la institución.
- Implementar un modelo de gestión que integre los diferentes sistemas de información y comunicación en un ecosistema de fácil acceso, navegabilidad y solidez tecnológica, que permita elevar los estándares de calidad en la gestión institucional, la medición y visualización de sus resultados, facilitando la articulación de los procesos institucionales, las demandas de la ciudadanía y el sector de las artes y la cultura en la ciudad.
- Mejorar la infraestructura tecnológica para proveer las condiciones suficientes para la efectiva y oportuna operación de la entidad y de la gestión del conocimiento.
- Desarrollar una red de recursos y asistencia técnica, logística y de seguridad, para la realización de actividades y muestras artísticas y de cultura científica, de alta calidad, de pequeño, mediano y gran formato, con perspectivas locales y ambientales altamente adaptables a las necesidades de cada una de las dependencias del instituto.
- Generar la disponibilidad de recursos humanos, técnicos y tecnológicos de alta calidad y eficiencia que permitan los procesos financieros, de mantenimiento, contratación y demás áreas de apoyo, que garanticen el ejercicio de los derechos culturales en la Bogotá del siglo XXI.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
		Versión: 3
		Página: 18 de 34

- Diseñar una estrategia de generación de recursos propios, que mediante la creación de productos, bienes y servicios, aporten a la sostenibilidad y el fortalecimiento de los proyectos de la entidad.

VALORES

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

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

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

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

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

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
Versión: 3		
		Página: 19 de 34

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

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

- 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.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
		Versión: 3
		Página: 20 de 34

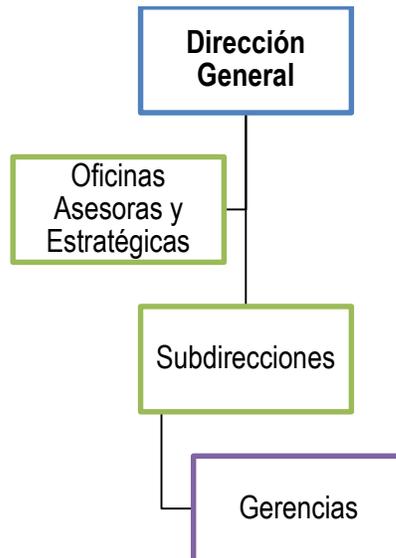
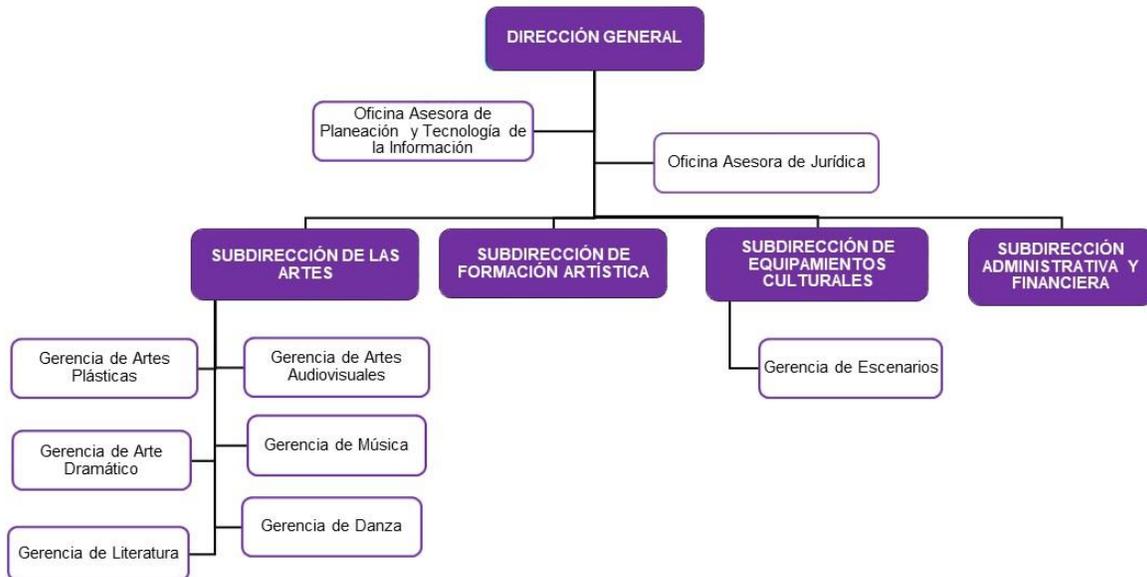


Figura 1 - Niveles de gestión estructura actual

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 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

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
		Versión: 3
		Página: 21 de 34



Fuente. Elaborada con base en el Acuerdo 6 de 2020 del Consejo Directivo.

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 se caracterizan de la siguiente manera:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. de Cargos Planta Permanente
Director de Entidad	050	03	1
Subdirector	070	02	1
Subdirector Técnico	068	02	3
Gerente	039	01	7
	Total		12
Jefe de Oficina Asesora	115	02	2
Asesor	105	01	2
	Total		4
Tesorero General	201	02	1

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**

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
Versión: 3		
		Página: 22 de 34

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. de Cargos Planta Permanente
Almacenista General	215	01	1
Profesional Especializado	222	03	2
Profesional Especializado	222	02	9
Profesional Universitario	219	01	16
	Total		29
Técnico Administrativo	367	01	1
Técnico Operativo	314	01	8
	Total		9
Auxiliar Administrativo	407	03	1
Auxiliar Administrativo	407	02	13
Operario	487	02	5
Conductor	480	01	2
	Total		21
TOTAL			75

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**

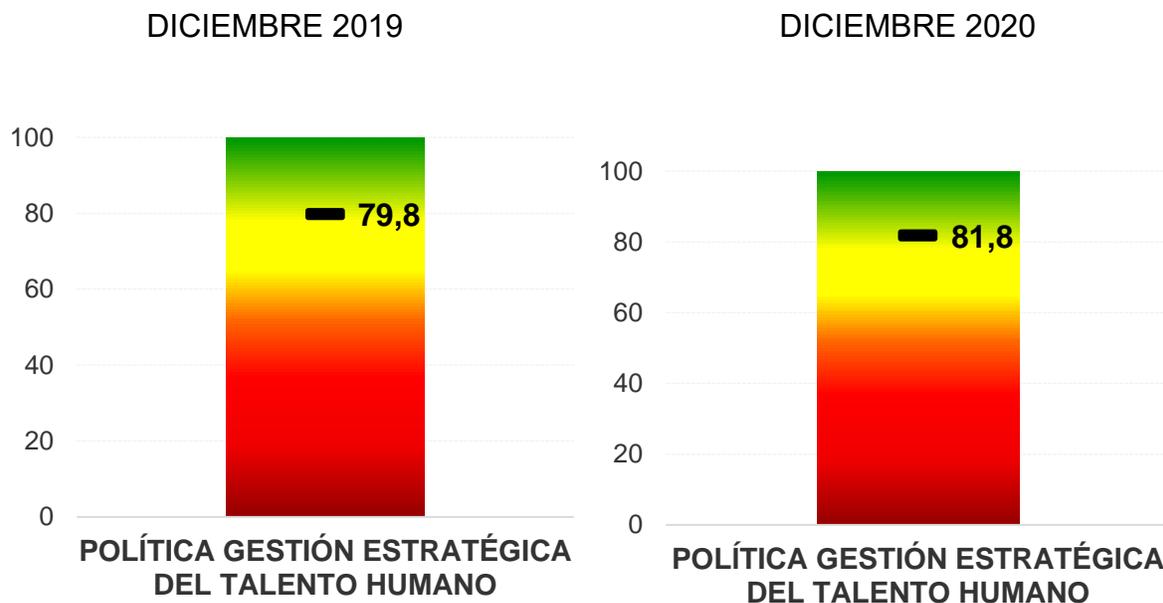
1TR-GTH-P-01
29/01/2021

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
		Versión: 3
		Página: 23 de 34

DIAGNÓSTICO

AUTODIAGNÓSTICO MIPG

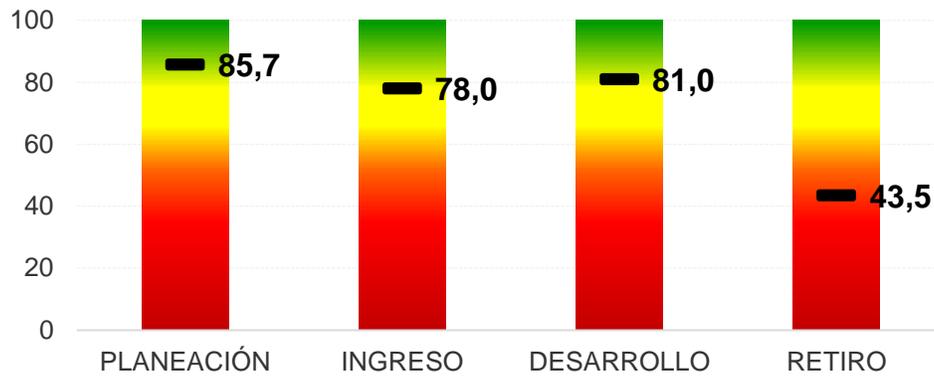
El diagnóstico se hizo a partir de los resultados e instrucciones de la herramienta de Autodiagnóstico de Gestión de la Política Gestión Estratégica del Talento Humano diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, comparando los años 2019 y 2020.



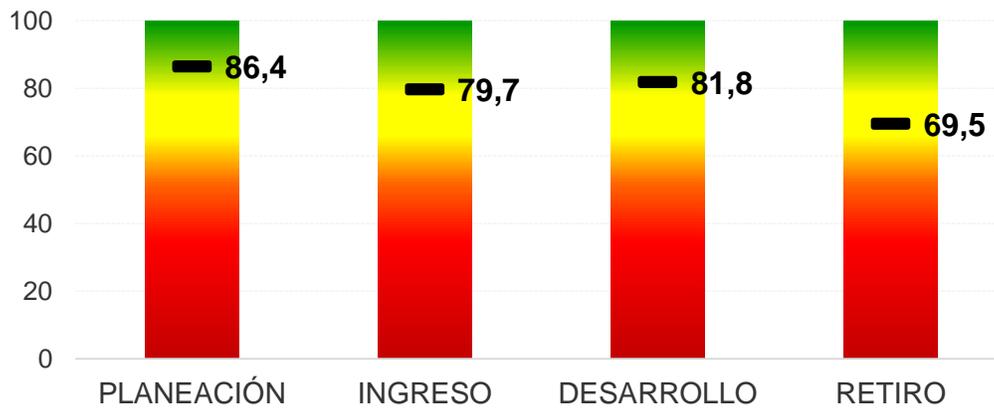
De acuerdo a la gráfica anterior se evidencia que la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano aumento en un 2%, sobre el análisis realizado en el 2019. No obstante, es importante continuar fortalecimiento los componentes en sus dimensiones del ser, hacer, saber, aunado al reconocimiento, la motivación, el bienestar y convivencia institucional de los servicios públicos. A través del autodiagnóstico de las rutas de creación de valor, el fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
		Versión: 3
		Página: 24 de 34

CALIFICACIÓN POR COMPONENTES DICIEMBRE 2019



CALIFICACIÓN POR COMPONENTES DICIEMBRE 2020

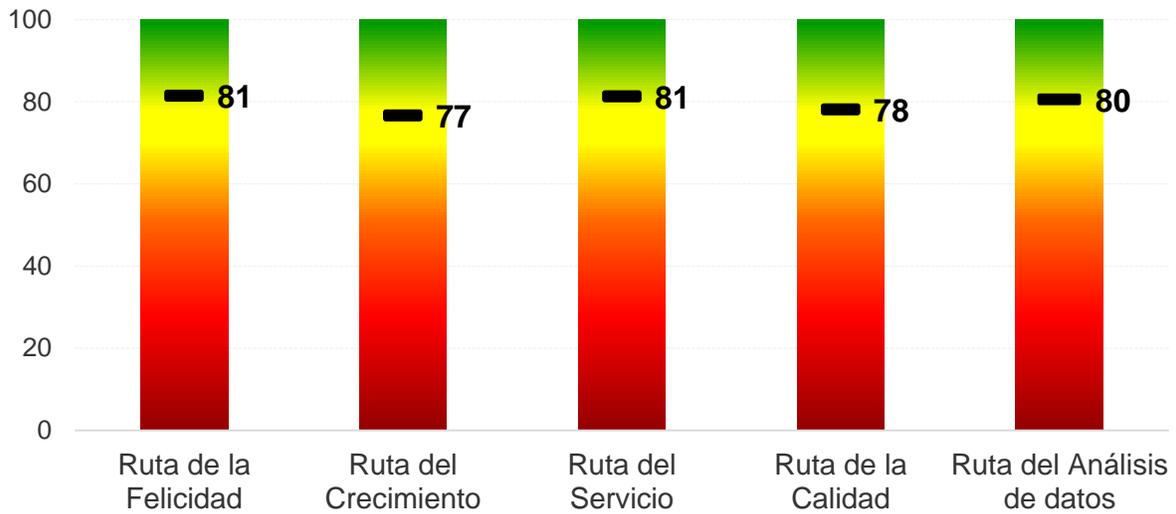


Con relación a la gráfica anterior, se evidencia que el Instituto Distrital de las Artes, desarrollo, implemento y fortaleció acciones, durante la vinculación, desarrollo y retiro del funcionario generando procesos asistidos y documentando cada uno de los mismos

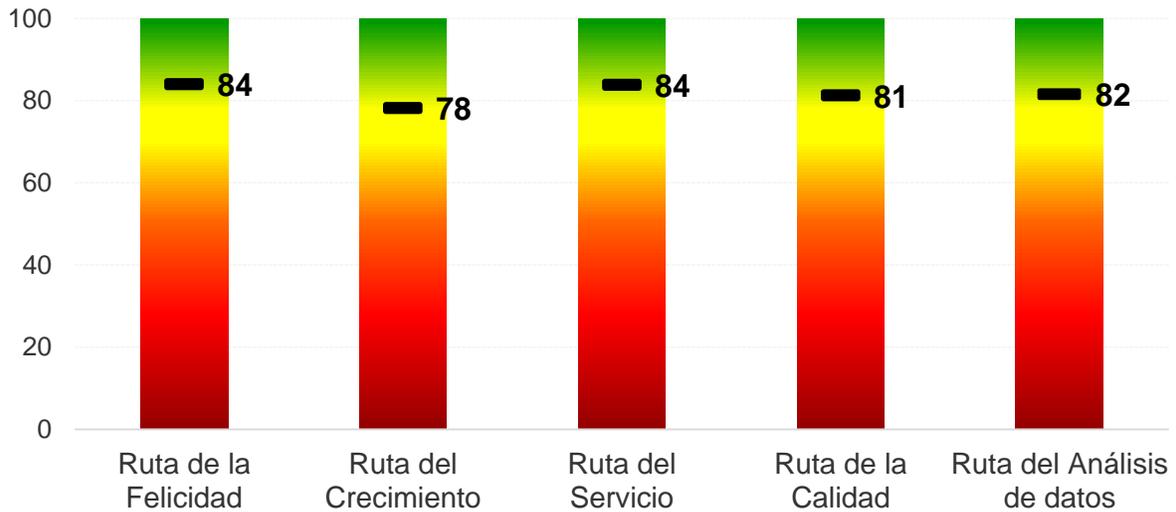
Ahora bien, en cuanto a las rutas de creación de valor los resultados son:

 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
		Versión: 3
		Página: 25 de 34

CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR DICIEMBRE DE 2019



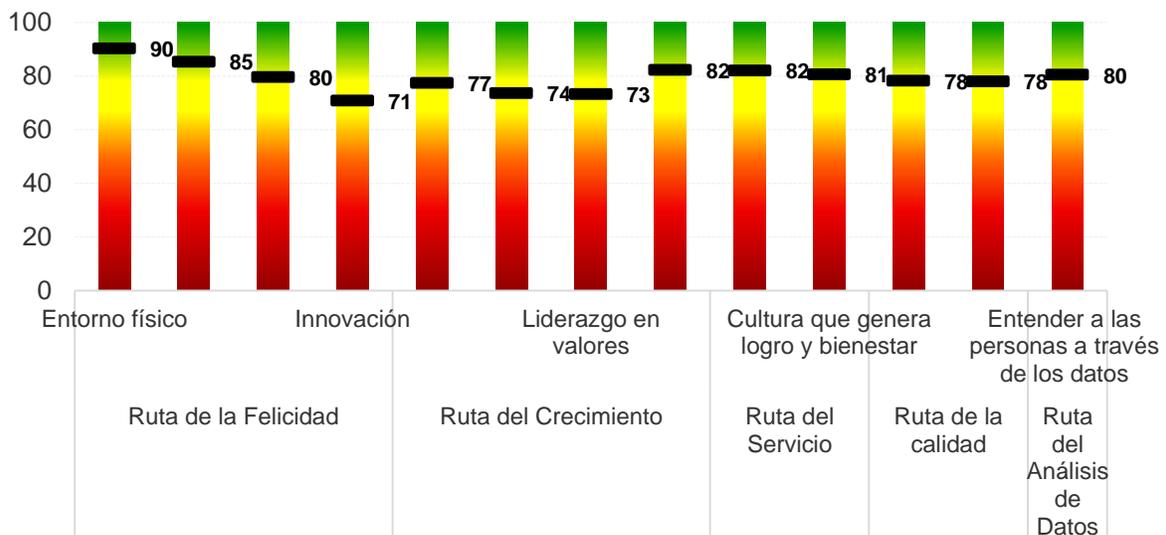
CALIFICACIÓN POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR 2020



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**

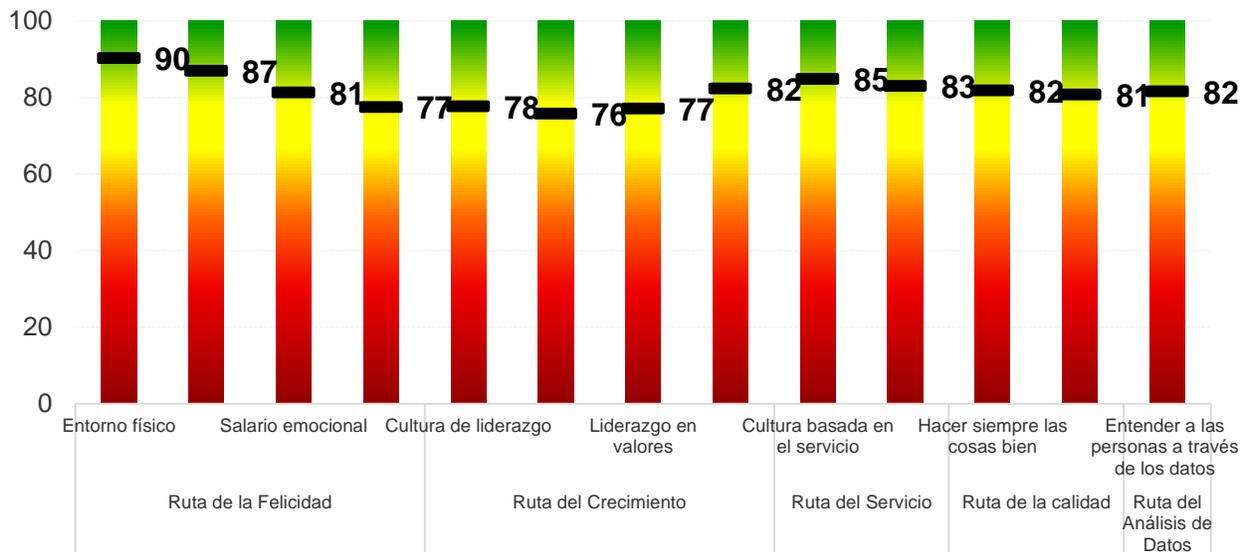
De acuerdo a las gráficas anteriores se puede evidenciar que el Instituto Distrital de las Artes, a pesar de la situación Pandemia COVID 19 ha mantenido la valoración en las Rutas de Creación de Valor Ruta del crecimiento, aumentando en un promedio de 3 puntos la Ruta de Felicidad, Servicio, Calidad y Análisis de datos. No obstante, la entidad tiene que crear estrategias para el fortalecimiento de la Ruta de Crecimiento, implementando cultura del liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento a la planta de empleos de la Entidad.

DESAGREGACIÓN DE LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR DICIEMBRE 2019



DESAGREGACIÓN DE LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR DICIEMBRE 2020

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
		Versión: 3
		Página: 27 de 34



Idartes fortalecerá y complementará las Rutas de Creación de Valor teniendo presente cada uno de los componentes y dimensiones establecidos en cada uno de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano para beneficio y bienestar de los funcionarios.

ENCUESTA

La Encuesta de Identificación de Necesidades de Bienestar y Capacitación la cual fue divulgada mediante correo electrónico, aplicada en el mes de enero de 2021 y diligenciada por 68 funcionarios que representan al 91% de la Planta Global del Idartes.

Este es uno de los insumos principales para la elaboración de los Planes para la vigencia 2021.

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

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**

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
Versión: 3		
		Página: 28 de 34

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 2021 llegarán nuevos funcionarios al Idartes como resultado del Concurso Abierto de Méritos - Convocatoria No. 812 de 2018 a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, así como la convocatoria Distrito 4, cuyo objetivo es contar con el personal más idóneo y calificado para satisfacer las necesidades y la efectiva prestación del servicio. Por lo anterior, se desarrollarán procesos de inducción, capacitación y adaptación al cambio.

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- DASCOD 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.

Empleos de Carrera Administrativa

Los empleos en vacancias temporales en este tipo de empleos se regularán teniendo en cuenta la normatividad vigente y por este motivo en primera medida se buscará proveerlos mediante encargo con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir, en cumplimiento del Criterio Unificado por la Comisión Nacional del Servicio Civil del trece (13) de agosto de 2019.

Si el empleo no puede provisionarse a través del encargo, se provisionará mediante nombramiento provisional, siguiendo la normatividad vigente y recurriendo a las hojas de vida que han allegado las personas que quieren hacer parte de la entidad.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
Versión: 3		
		Página: 29 de 34

En relación a los empleos en vacancia definitiva, una vez se finalice la Convocatoria No. 812 de 2018 en lo relacionado con la prueba de ejecución y se desarrolle la lista de elegibles de 10 empleos, se inicia el proceso de nombramiento de estos cargos en el nivel técnico y asistencial, adicional a ello la Entidad se encuentra a la espera del pronunciamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil respecto a la exclusión de aspirantes de 2 empleos del nivel profesional y técnico.

La Entidad en cumplimiento a los lineamientos establecidos por la Ley 1960 de 2019 realizó el proceso de reporte de 5 empleos en vacancia definitiva en el aplicativo SIMO, los cuales estarán en Concurso de Ascenso y Abierto de Méritos en esta vigencia, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ESTRATEGIA PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En el 2021 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 incrementa 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

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**

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
Versión: 3		
		Página: 30 de 34

Se programarán actividades dirigidas a los funcionarios y a su grupo familiar, de conformidad con el presupuesto asignado en la vigencia para tal fin, desde las siguientes dimensiones:

- Propósito de vida
- Conocimiento de las fortalezas propias
- Relaciones Interpersonales
- Estados mentales positivos

Teniendo en cuenta lo establecido por la herramienta de autodiagnóstico de MIPG y los resultados de las acciones realizadas en el 2020 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

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 21/01/2021
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 3
		Página: 31 de 34

procedimiento para que quienes 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 Fomentar acciones que favorezcan la adquisición y fortalecimiento de conocimientos y competencias laborales para los servidores públicos del Instituto Distrital de las Artes, contribuyendo al cumplimiento y cultura institucional.

De acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, dentro de las temáticas que se deben trabajar están:

Gestión del conocimiento y la innovación “La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.” (Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP, 2020-2030).

Creación de valor público “Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP, 2020-2030).

Transformación digital “La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP, 2020-2030).

Probidad y ética de lo público “El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP, 2020-2030).

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
29/01/2021

1

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
		Versión: 3
		Página: 32 de 34

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 65 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.

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

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
29/01/2021

1

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
Versión: 3		
		Página: 33 de 34

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 administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

SEGUIMIENTO

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

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

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

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

Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública -

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**

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-01
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 21/01/2021
Versión: 3		
		Página: 34 de 34

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

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

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

DOCUMENTOS ANEXOS

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

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo