



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.

BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 30/01/2019
		Versión: 1
		Página: 2 de 32

**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 2019	Área de Talento Humano	<a href="http://comunicarte.idartes.gov.co/">http://comunicarte.idartes.gov.co/</a>

HISTÓRICO DE CAMBIOS		
Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	Enero 2019	Emisión Inicial

Oficinas Participantes
Área de Talento Humano, Subdirección Administrativa y Financiera.



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

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

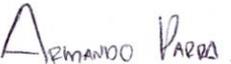
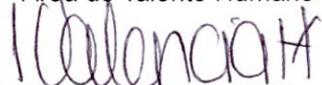
PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO

Código: 1TR-GTH-P-01

Fecha: 30/01/2019

Versión: 1

Página: 3 de 32

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Avaló:
 <b>Jenny Peña Durán</b> Contratista Área de Talento Humano.	 <b>Armando Parra Garzón</b> Profesional Especializado Oficina Asesora de Planeación	 <b>Claudia Lorena Basto</b> Profesional Especializado Área de Talento Humano  <b>Liliana Valencia Mejía</b> Subdirectora Administrativa y Financiera	 <b>Luis Fernando Mejía Castro</b> Jefe Oficina Asesora de Planeación

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 30/01/2019
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 1
		Página: 4 de 32

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>5</b>
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>6</b>
<b>MARCO LEGAL</b> .....	<b>7</b>
<b>OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>9</b>
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	<b>9</b>
<b>CONTEXTO DE LA ENTIDAD</b> .....	<b>10</b>
<i>REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES DE LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO</i> .....	<i>10</i>
<i>PROPÓSITO SUPERIOR DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES:</i> .....	<i>10</i>
<i>MISIÓN</i> .....	<i>10</i>
<i>VISIÓN</i> .....	<i>10</i>
<i>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</i> .....	<i>11</i>
<i>VALORES</i> .....	<i>11</i>
<i>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</i> .....	<i>12</i>
<i>CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS</i> .....	<i>17</i>
<i>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</i> .....	<i>18</i>
<b>DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL</b> .....	<b>19</b>
<i>SEGUIMIENTO</i> .....	<i>31</i>
<i>REGISTRO</i> .....	<i>31</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**

1TR-GTH-P-01  
30/01/2019

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 30/01/2019
		Versión: 1
		Página: 5 de 32

## INTRODUCCIÓN

El Instituto Distrital de las Artes – Idartes, como gestor de las prácticas artísticas en Bogotá, está comprometido con aumentar la confianza de los artistas, gestores y ciudadanía en el sector de las artes en Bogotá a través de un esfuerzo continuo de mejora en su gestión con criterios de eficiencia, eficacia y efectividad.

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

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

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 30/01/2019
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 1
		Página: 6 de 32

## JUSTIFICACIÓN

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

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

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

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

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

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 30/01/2019
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 1
		Página: 7 de 32

## MARCO LEGAL

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

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto Ley 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- Ley 734 de 2002. "Por la cual se expide el Código Único Disciplinario".
- Decreto 2539 de 2005. "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005".
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006 "Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo"
- Ley 1064 de 2006, "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación"
- Decreto 4665 de 2007. "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos".
- Acuerdo 440 de 2010 "Por el cual se crea el Instituto Distrital de las Artes -IDARTES-"
- Ley 1474 de 2011. "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"

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  
30/01/2019

1

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 30/01/2019
		Versión: 1
		Página: 8 de 32

- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 "Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo".
- Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
- Resolución No 984 de 2016 por medio del cual se modifica el manual de funciones y competencias laborales del Instituto Distrital de las Artes
- Acuerdo 645 de 2016 "Por el cual se adopta El Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá D.C. 2016 - 2020 "Bogotá Mejor Para Todos"
- Ley 1857 del 26 de julio de 2017 "Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia."
- Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017 "Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"
- Decreto 648 de 2017. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".
- Decreto 894 del 28 de mayo de 2017 "Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera"
- Sentencia C-527/17 - Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.
- Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017 "Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes."
- Manual Operativo MIPG – Dimensión N°1 Talento Humano
- GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
- Acuerdo No 2 de 2017 "Por el cual se modifica la estructura organizacional del Instituto Distrital de las Artes"

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  
30/01/2019

1

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 30/01/2019
		Versión: 1
		Página: 9 de 32

- Acuerdo No 3 de 2017 "Por el cual se modifica la planta de empleos del Instituto Distrital de las Artes.

## 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 el modelo de gestión por competencias laborales para facilitar 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.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 30/01/2019
		Versión: 1
		Página: 10 de 32

## CONTEXTO DE LA ENTIDAD

### REFERENTES ESTRATEGICOS ORIENTADORES DE LA PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Como referentes indispensables para la planeación de la Gestión del talento Humano, se tomarán los elementos fundamentales del direccionamiento estratégico del Instituto Distrital de las Artes, que son los siguientes:

#### PROPÓSITO SUPERIOR DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES:

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

#### 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.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 30/01/2019
		Versión: 1
		Página: 11 de 32

## 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.
- 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 regirán por los siguientes valores:

**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.

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  
30/01/2019

1

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 30/01/2019
		Versión: 1
		Página: 12 de 32

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

## ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El artículo 2 del Acuerdo 440 de 2010, otorgó como objeto principal al IDARTES la ejecución de políticas, planes, programas y proyectos para el ejercicio efectivo de los derechos culturales de los habitantes del Distrito Capital, en lo relacionado con la formación, creación, investigación, circulación y apropiación de las áreas artísticas de literatura, artes plásticas, artes audiovisuales, arte dramático, danza y música, a excepción de la música sinfónica, académica y el canto lírico.

De igual forma el Acuerdo 440 estableció las siguientes funciones para el Instituto.

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

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  
30/01/2019

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 30/01/2019
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 1
		Página: 13 de 32

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

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

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

- a) Dirección General. Lidera todos los procesos de la entidad.
- b) Oficinas Asesoras y Estratégicas. Responsables de desarrollar procesos estratégicos y de asesoría para toda la entidad.
- c) Subdirecciones. En este nivel se ubican las tres direcciones misionales por lo tanto son las responsables de gestionar los procesos que contribuyen directamente al cumplimiento de los objetivos y a la razón de ser del IDARTES. Al mismo nivel se ubica la Subdirección de Gestión Administrativa y Financiera encargada de la gestión de todos los procesos de apoyo a la gestión de la entidad.
- d) Gerencias. En las Gerencias se desconcentra la gestión de las Subdirecciones, estas dependencias son las responsables de la ejecución directa de la política. Se crean para temas específicos y en casos los cuales tanto el número de personas como las responsabilidades ameritan la existencia de una dependencia.



ALCALDÍA 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: 30/01/2019

Versión: 1

Página: 14 de 32

#### *Niveles de gestión estructura actual*



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

#### *Estructura Organizacional Vigente IDARTES*

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  
30/01/2019



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

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

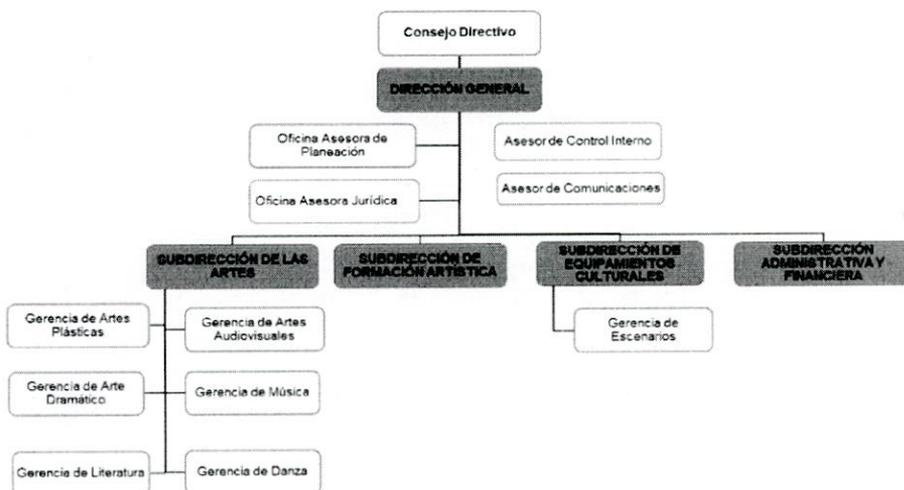
### PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: 1TR-GTH-P-01

Fecha: 30/01/2019

Versión: 1

Página: 15 de 32

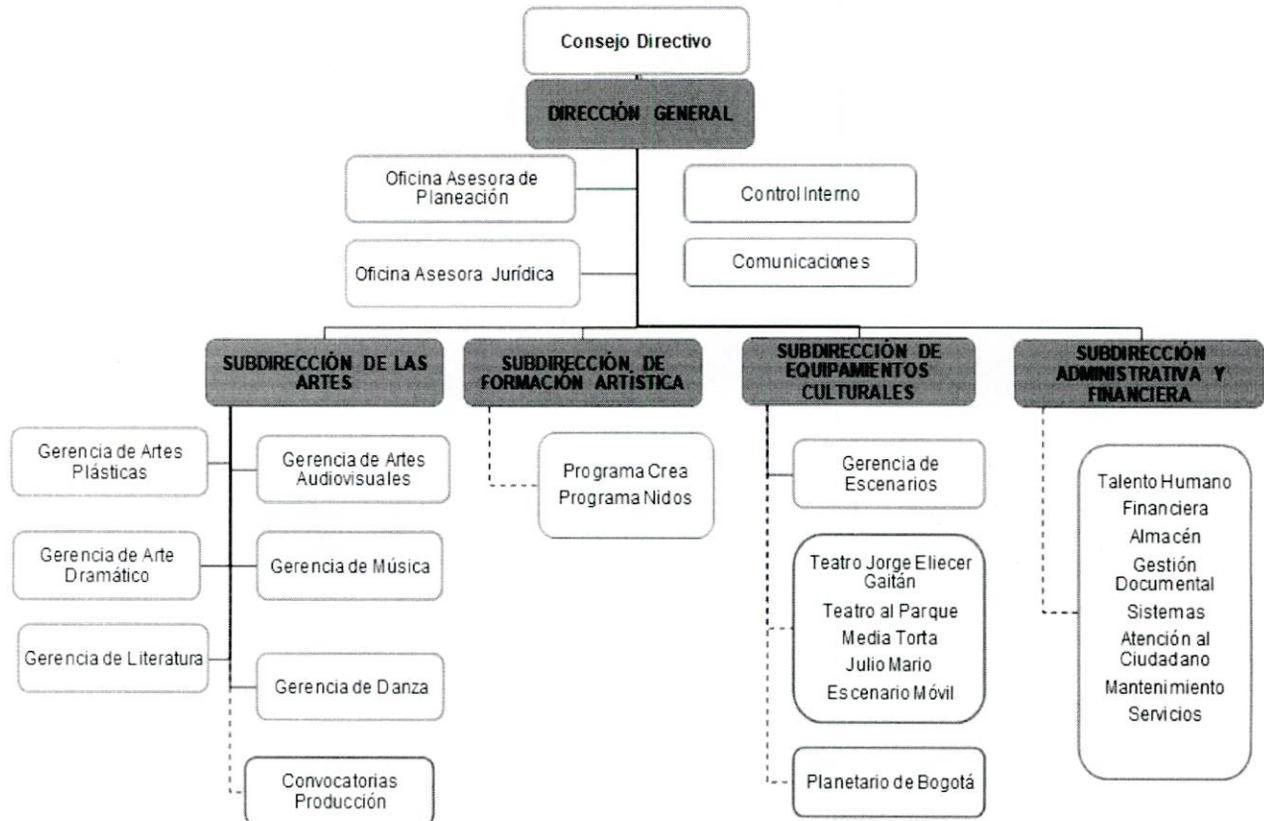


Fuente. Elaborada con base en el Acuerdo 2 de 2017 del Consejo Directivo.

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

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  
30/01/2019  
1



Estructura Funcional IDARTES

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

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



## CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

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

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. de Cargos Planta Permanente 75	No. de Cargos Planta Temporal 56
<b>Nivel Directivo</b>				
Director de Entidad	050	03	1	
Subdirector	070	02	1	
Subdirector Técnico	068	02	3	
Gerente	039	01	7	
<b>Total, Cargos</b>			<b>12</b>	
<b>Nivel Asesor</b>				
Jefe de Oficina Asesora	115	02	2	
Asesor	105	01	2	
<b>Total, Cargos</b>			<b>4</b>	
<b>Nivel Profesional</b>				
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
<b>Total Cargos</b>			<b>29</b>	<b>39</b>
<b>Nivel Técnico</b>				
Técnico Administrativo	367	01	1	17
Técnico Operativo	314	01	8	
<b>Total Cargos</b>			<b>9</b>	<b>17</b>
<b>Nivel Asistencial</b>				
Auxiliar Administrativo	407	03	1	



**GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Código: 1TR-GTH-P-01

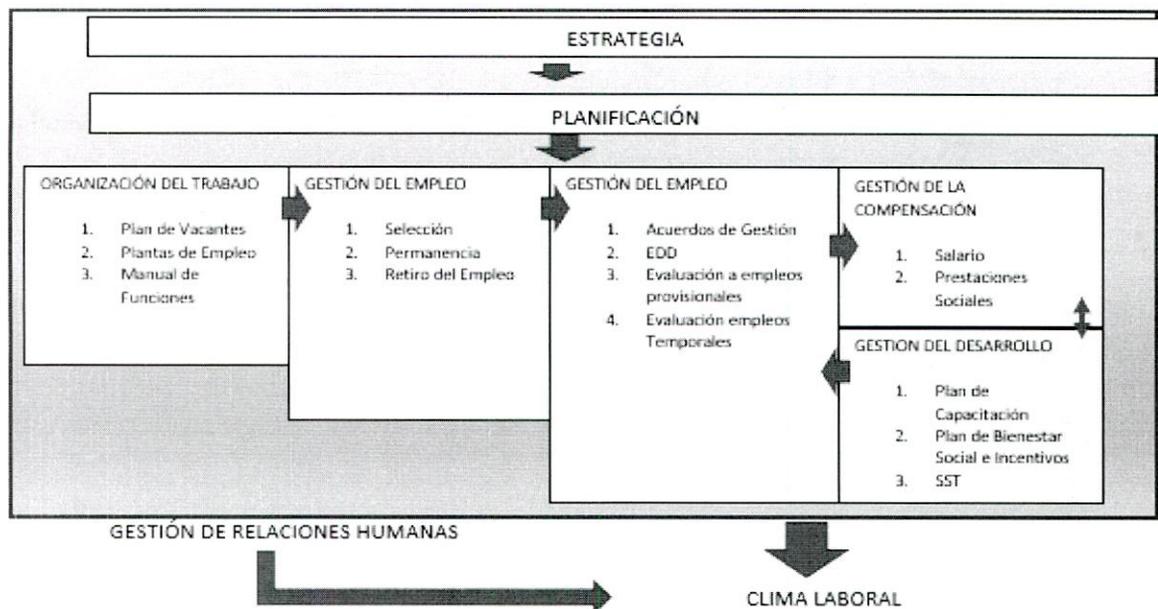
Fecha: 30/01/2019

Versión: 1

Página: 18 de 32

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. de Cargos Planta Permanente 75	No. de Cargos Planta Temporal 56
Auxiliar Administrativo	407	02	13	
Operario	487	02	5	
Conductor	480	01	2	
<b>Total Cargos</b>			21	

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**



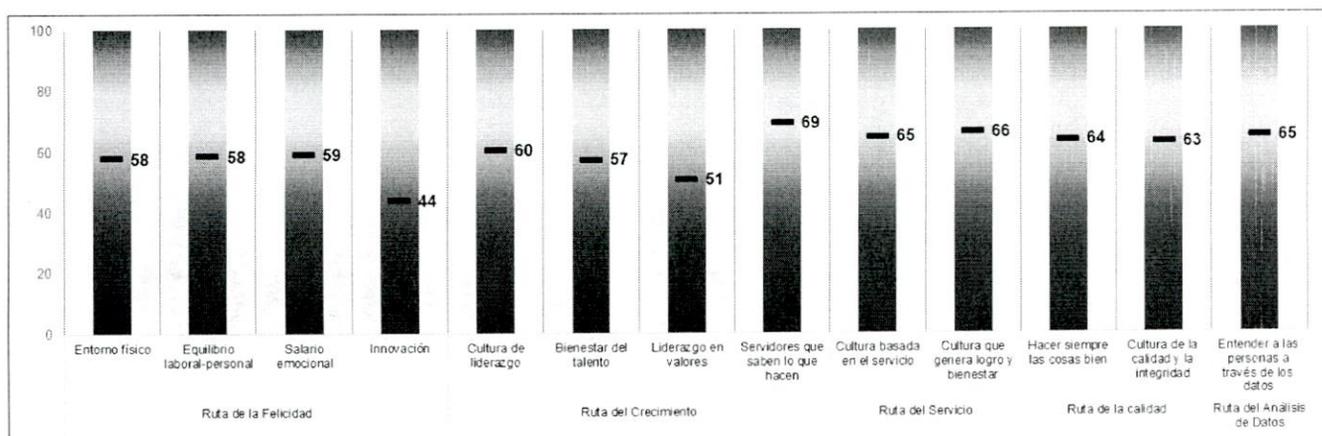
La articulación de la gestión del recurso humano con la planeación estratégica de la institución se da en la interrelación que debe existir entre los objetivos institucionales y las actividades del área, encaminadas a la adecuada prestación del servicio por parte de los funcionarios.



## DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

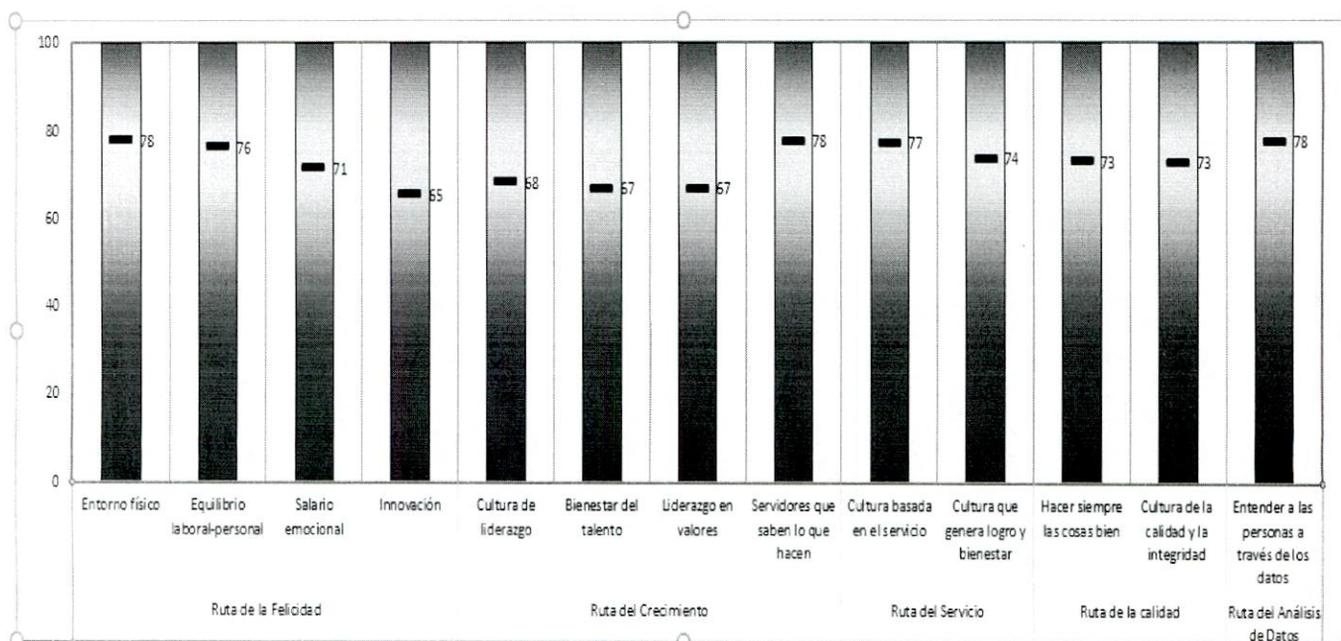
Para realizar una comparación del diagnóstico del proceso de Gestión del Talento Humano, se tomó como herramienta la Matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas en las cuales debemos trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, por tal razón en el siguiente gráfico se observa el comportamiento entre el 2017 y 2018:

### Desagregación de las Rutas de Creación de Valor 2017:





**Desagregación de las Rutas de Creación de Valor 2018:**



En relación con las variables que incidieron en el resultado y las cuales se deben intervenir de manera prioritaria encontramos la ruta de la felicidad, y la ruta del crecimiento; se comparó el comportamiento del 2017 y 2018 como se refleja en el siguiente gráfico:



ALCALDÍA 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

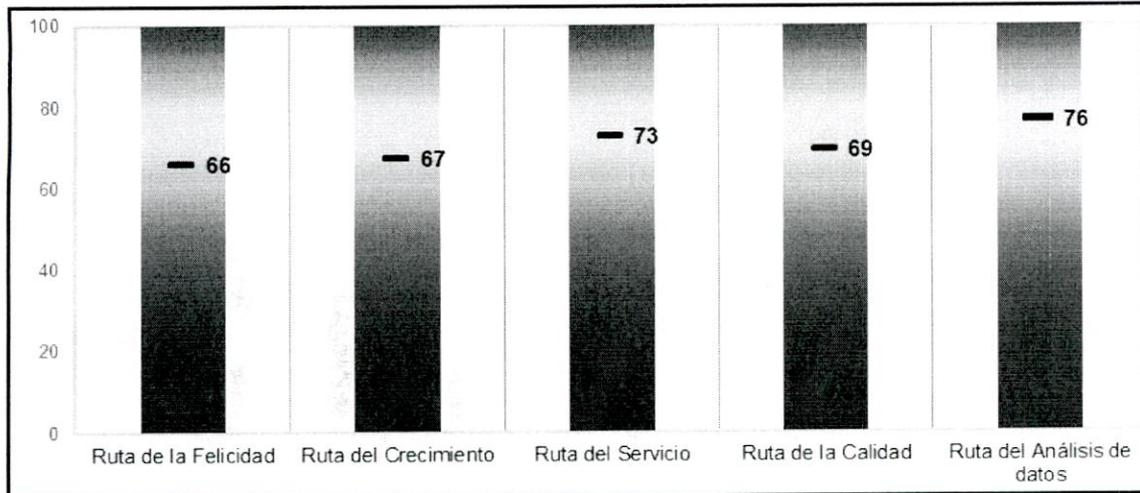
Código: 1TR-GTH-P-01

Fecha: 30/01/2019

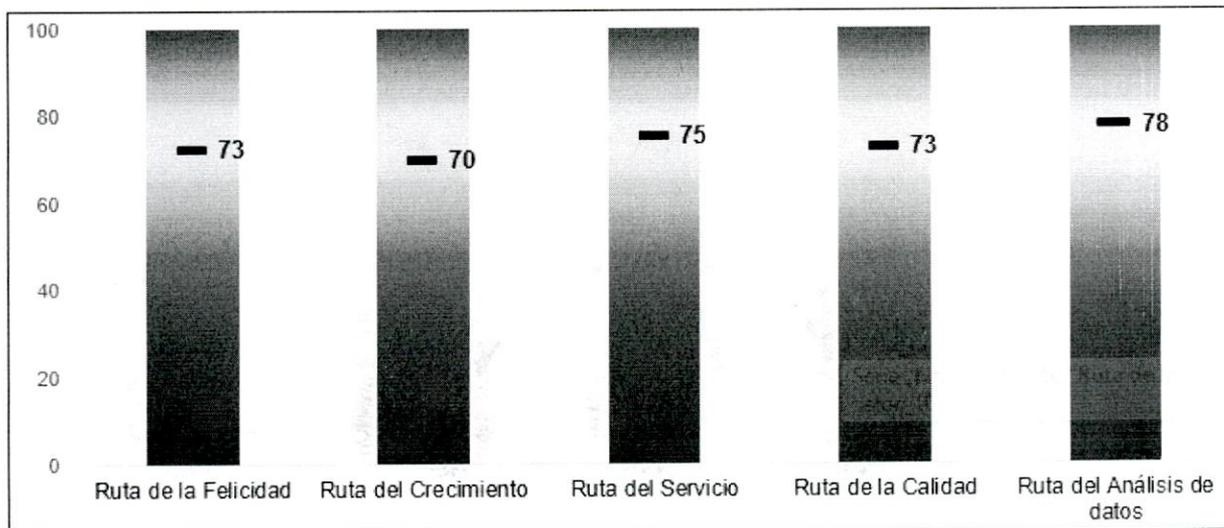
Versión: 1

Página: 21 de 32

#### Calificación por Rutas de Creación de Valor 2017:



#### Calificación por Rutas de Creación de Valor 2018:



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  
30/01/2019  
1



Teniendo en cuenta los resultados anteriores a continuación, se observan las variables que por cada una de las rutas se categorizan en la matriz de resultados:

**Resultados Autodiagnóstico 2017**

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



**Resultados Autodiagnóstico 2018**

<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>73</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>78</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>76</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>71</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>65</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>70</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>68</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>67</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>67</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>78</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>75</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>77</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>74</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>73</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>73</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>73</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>78</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>78</b>

Al emplear la metodología planteada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, encontramos cuales deben ser las prioridades para aplicar en la vigencia, por tal razón a continuación observamos las alternativas de mejora (plan de acción) que se plantearon para el año 2018 y las que se priorizarán en 2019:



ALCALDÍA 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: 30/01/2019

Versión: 1

Página: 24 de 32

### Alternativas de mejora 2018

#### FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje  <b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Selecione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos  Subrutas con menores puntajes (máximo tres) <b>Ruta para generar innovación con pasión</b> <b>Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto</b> <b>Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio</b>	Innovación	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir  Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.	Sensibilizar sobre la Evaluación de Desempeño como instrumento de mejora e innovación para evaluados y evaluadores	Se realizó la medición de clima laboral en el mes de diciembre 2018 a 48 funcionarios de la Planta Permanente y Temporal  Se realizó la sensibilización sobre la Evaluación de Desempeño.
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores				
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son claves.				
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que exista puntaje y viable iniciar mejoras en el corto plazo		Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Programa de Estado Joven en la entidad.	Se desarrolló el Programa de Estado joven
6	Dicte alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAEP		Incluir en el plan de Bienestar el tema de Clima Laboral	Incluir en el plan de Bienestar el tema de Clima Laboral	Se incluyó en el Plan de Bienestar el tema de Clima Laboral
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAEP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas				
9	Recalifique la hoja de autoevaluación y establezca el nivel del mejoramiento efectuado		Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Elaborar el Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso	Se elaboraron los planes mencionados

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  
30/01/2019

1



ALCALDÍA 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: 30/01/2019

Versión: 1

Página: 25 de 32

Alternativas de mejora 2019

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	<p>Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p><b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b></p> <p>Liderando talento</p>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para generar innovación con posición</p> <p>Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro</p> <p>Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</p>		Mejorar el proceso de Inducción en Puesto de Trabajo, que incluya el conocimiento de la entidad y de las áreas con las cuales se va a relacionar.	Estandarizar e implementar el procedimiento de Entrenamiento en el Puesto de Trabajo en el primer semestre del año	
3	<p>Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los pasos anteriores</p>		Tabular, consolidar, analizar y socializar los resultados de la última encuesta de Clima Laboral, interviniendo dos acciones prioritizadas, evaluando su impacto	Intervenir acciones prioritizadas en los resultados obtenidos de la encuesta de Clima Laboral	
4	<p>En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes</p>		Presentar estudio para la creación de 9 empleos con el ánimo de ampliar la planta global de la entidad.	Estudio presentado en el primer semestre del año	
5	<p>De las variables encontradas, identifique aquellas en las que se vea pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo</p>				
6	<p>Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAEP</p>				
7	<p>Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAEP</p>				
8	<p>Evalúe la eficacia de las acciones implementadas</p>				
9	<p>Recalifique la hoja de metodológico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado</p>				

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  
30/01/2019

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 30/01/2019
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 1
		Página: 26 de 32

## ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO

La planeación estratégica es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano en el Instituto Distrital de las Artes, se circunscribirían a las estrategias que se mencionan a continuación.

### 8.1 Estrategia de Vinculación.

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

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

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

### 8.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

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

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear en los servidores una

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  
30/01/2019

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 30/01/2019
		Versión: 1
		Página: 27 de 32

cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

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

De acuerdo con los resultados de los procesos de diagnóstico, el Área de Talento Humano programará actividades dirigidas a los funcionarios y a su grupo familiar, de conformidad con el presupuesto asignado en la vigencia para tal fin, desde los siguientes 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.
- \* Programa de entorno laboral saludable

Se incorporará al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos.

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

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

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 30/01/2019
		Versión: 1
		Página: 28 de 32

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

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

Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores del Instituto Distrital de las Artes, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

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

Estrategia de evaluación del desempeño.

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

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

Se elaborarán los planes de mejoramiento individuales a que haya lugar como insumo para la evaluación del desempeño.

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  
30/01/2019

1

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 30/01/2019
		Versión: 1
		Página: 29 de 32

#### Estrategia de Administración de Nómina.

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

#### Estrategia de Gestión de la información

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

#### Expedición de certificaciones para bono pensional.

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

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

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

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

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
		Fecha: 30/01/2019
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Versión: 1
		Página: 30 de 32

Archivo de Historias Laborales.

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

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

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

#### 8.8. Estrategia Situaciones Administrativas.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas del Instituto Distrital de las Artes que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.

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

Se analizarán los registros de situaciones administrativas y se elaborará un informe con recomendaciones para la alta dirección.

#### Estrategia para el Retiro.

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

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

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**

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 30/01/2019
		Versión: 1
		Página: 31 de 32

Estrategia para la medición del clima organizacional.

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

#### Documentos Anexos

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

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

#### SEGUIMIENTO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento.

Aunado a lo anterior, se elaborarán informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área responsable.

#### REGISTRO

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

**Registro de Asistencia:** Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a las actividades y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación.

**Registro de la evaluación:** Aplicará para todas las actividades que se lleven a cabo, se efectuará una vez finalice la actividad a través del formato diseñado para ello, con el propósito de 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

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**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-01
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 30/01/2019
		Versión: 1
		Página: 32 de 32

una muestra aleatoria que debe ser representativa.

El resultado que arroje dicha evaluación será comunicado al área o funcionario responsable quien deberá implementar las acciones de mejora necesarias, que permitan obtener resultados satisfactorios en la evaluación.

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

**SIDEAP:** El Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública (SIDEAP) es un 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. Se debe mantener actualizado este sistema.

**Informe consolidado de la evaluación del desempeño laboral y la evaluación de la gestión de los gerentes públicos** Se consolidará un informe anual que contendrá los resultados de la EDL, que servirá de insumo para la formulación de los planes de la siguiente vigencia.