

168-09-03-2017

168 - - - - -

**RESOLUCIÓN No.**

**( 09 MAR 2017**

*"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de las Artes – IDARTES para la vigencia del año 2017"*

**LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES**

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

**CONSIDERANDO:**

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

Que el artículo 36 de la ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones, dispone que *"Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas..."*

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

Que es función de la Directora General de la entidad expedir las reglamentaciones y definir las funciones, procesos y procedimientos que requiera la organización institucional de conformidad con lo establecido en el literal e del artículo 12 del Acuerdo No.1 de 2011 expedido por el Consejo Directivo de la entidad.

Que el Decreto 1083 de 2015 , por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública y establece en su capítulo 9 lo siguiente:

Que los artículos 2.2.9.1, 2.2.9.2, 2.2.9.3, 2.2.9.4, 2.2.9.5, 2.2.9.6 del Decreto 1083 de 2015, establece todo lo concerniente al Plan de Capacitación Institucional en las entidades públicas.

Que el plan fue socializado y aprobado por la Comisión de Personal, en la sesión del 28 de febrero de 2017.

Que en mérito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Adoptar el Plan Institucional de Capacitación -PIC- del Instituto Distrital de las Artes -IDARTES-, para la vigencia del año 2017, orientado al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales para propiciar la eficiencia personal y organizacional, que permita el desarrollo profesional y el mejoramiento de la prestación de servicios de la entidad.



RESOLUCIÓN No. 168 - - - - -  
(09 MAR 2017)

*"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de las Artes – IDARTES para la vigencia del año 2017"*

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

**CAPITULO I**

**MARCO CONCEPTUAL, CONTENIDO Y OBJETIVOS**

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

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

**1.1 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO:** Educación que se ofrece con el propósito de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

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

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

Sus objetivos son:

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





RESOLUCIÓN No. 168 - - - - -

( 09 MAR 2017

*"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de las Artes – IDARTES para la vigencia del año 2017"*

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

- a) *Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;*
- b) *Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;*
- c) *Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;*
- d) *Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;*
- e) *Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;*
- f) *Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.*
- g) *Prelación de los Empleados de Carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.*
- h) *Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.*
- i) *Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.*
- j) *Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.*

## CAPITULO II INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

**4. EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.** Son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto



RESOLUCIÓN No. 168 - - - - -  
( 09 MAR 2017

*"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de las Artes – IDARTES para la vigencia del año 2017"*  
metodológico, flexible, integral, práctico y participativo. Tendrán las siguientes características particulares:

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

Los objetivos con respecto al empleado son:

- a) Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética;
- b) Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado;
- c) Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos;
- d) Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- e) Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

**4.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Este programa se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan cambios que impliquen obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas y procedimientos.

Los objetivos específicos son los siguientes:

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





RESOLUCIÓN No. 168 - - - - -

(09 MAR 2017)

*"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de las Artes – IDARTES para la vigencia del año 2017"*

### CAPITULO III AREAS Y MODALIDADES DE LA CAPACITACIÓN

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

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

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

La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones que se señalan en el Decreto Ley 1567 de 1998, y decretos reglamentarios de la Ley 909 de 2004, al igual que las necesidades de la entidad. Para tal efecto podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad.

### CAPITULO IV POLITICAS GENERALES DE CAPACITACIÓN

**6. POLITICAS:** El programa de capacitación en el IDARTES estará orientado por las siguientes políticas generales:

a) Identificar las necesidades de capacitación a partir de:

- El direccionamiento estratégico de la entidad.
- Ejes transversales.
- Normatividad vigente.
- Encuestas.

b) Formular el Plan Institucional de Capacitación.

c) Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación.

d) Efectuar seguimiento y evaluación la Plan institucional

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

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

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



RESOLUCIÓN No. 168 - - - - -  
(09 MAR 2017)

*"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de las Artes – IDARTES para la vigencia del año 2017"*

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

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

## CAPITULO V REGIMEN DE OBLIGACIONES

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

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

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

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

- a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;





RESOLUCIÓN No. 168 - - - - -  
(09 MAR 2017)

*"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de las Artes – IDARTES para la vigencia del año 2017"*

- b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- c) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- d) Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- e) Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- f) Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

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

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

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

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

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

- Porcentaje de funcionarios capacitados: (Numero de funcionarios capacitados / Numero de funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción) x 100.
- Porcentaje de cumplimiento del PIC: (Capacitaciones realizadas / Total de capacitaciones programadas) x100.
- Nivel de satisfacción de los funcionarios de las capacitaciones realizadas. (encuesta aplicada).

## CAPITULO VIII PLAN DE ACTIVIDADES VIGENCIA 2017.



RESOLUCIÓN No. 168 - - - - -  
(09 MAR 2017)

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de las Artes – IDARTES para la vigencia del año 2017"

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

**META:** Fortalecimiento de competencias en los servidores públicos, transversalizando necesidades institucionales

MODULOS DE APRENDIZAJE	OBJETIVO	JUSTIFICACIÓN	POBLACION OBJETIVO	RESPONSABLE	COSTO	COMPETENCIA
1. Capacitaciones SIG y transversales.	Propiciar herramientas técnicas y conceptuales frente al papel del servidor publico frente al Sistema Integrado de Gestión de calidad	Se requiere sensibilizar y permitir un mayor sentido de pertenencia sobre el sistema , para articular los subsistemas en busca de las metas planteadas por la entidad.	Servidores Públicos de todas las áreas	Planeación	Gestión Intra	Comunes
2. Gestión Documental	Ofrecer conocimientos y herramientas técnicas sobre el proceso de Gestión de documentos	Se requiere brindar conocimientos y actualización a funcionarios nuevos y antiguos que permitan unificar criterios frente al tema de archivo y presentación oficios e informes institucionales	Servidores públicos y lideres por procesos	Lider Gestión Documental	Gestión Intra	Comunes
Induccion-Reinducción	Generar un mayor sentido de pertenencia , desarrollando una cultura organizacional a fin de facilitar los procesos de adaptación al sistema general, actualizando al servidor publico en el funcionamiento del Distrito y la entidad.	Se hace necesario actualizar al servidor publico en cuanto al funcionamiento interno basados en el plan Distrital , programas y proyectos para un mejor funcionamiento.	Comunidad Institucional	Talento Humano	Gestión Intra	Comunes
Inglés	Ofrecer a los servidores públicos el conocimiento de una segunda lengua	Dar respuesta a las necesidades planteadas por los servidores públicos en la encuesta aplicada.	Servidores públicos de planta de la entidad.	Talento humano	\$10.000.000	
Capacitación a supervisores y ordenadores de gasto sobre contratación y responsabilidades legales	Brindar conocimientos sobre actualización en normatividad jurídica contratación, procedimientos generales y responsabilidades	Es indispensable capacitar al personal en los temas de contratación y responsabilidades legales.	Ordenadores del gasto y supervisores	Juridica	0	Comunes
Atención al ciudadano	Brindar pautas básicas para el fortalecimiento del servicio prestado por las Entidades, con el fin de mejorar los servicios de atención y orientación a la ciudadanía	Teniendo en cuenta los servicios ofrecidos por la entidad de cara a la ciudadanía, se requiere cualificar la labor de los servidores publicos que atienden al publico de manera directa.	Funcionarios que atienden al publico	Responsable Atención al ciudadano	0	Comunes
Indicadores de Gestión	Desarrollar conocimientos enfocados en el significado de medir, que situaciones se deben medir, conceptos de indicadores de gestión y como se construyen.	Teniendo en cuenta la importancia de evaluar las acciones institucionales se hace necesario capacitar al personal en el tema logrando cualificar su desempeño.	Representantes de las áreas y dependencias	Talento Humano -Planeación	\$0	Comunes
habilidades de Comunicación ( Hablar en publico y redacción de textos )	Desarrollar habilidades comunicativas asertivas	Se hace necesario desarrollar habilidades comunicativas en los asistentes	Servidores públicos	Talento Humano .	\$5.000.000	Comunes
Presupuestal	Sensibilizar la importancia del PAC y lineamientos de la Secretaría de hacienda	Se han presentado dificultades en la entrega oportuna de la información	Servidores Publicos	Tesoreria	Gestion Intra	Comunes
Evaluación del Desempeño	Actualizar en el nuevo Sistema Tipo acuerdo 1567	Es indispensable empoderar a los evaluados y evaluadores sobre la importancia de realizar el proceso	Personal de Carrera administrativa y jefes	Talento Humano		Comunes
Negociación	Estrategias eficaces de negociación	Responder a la solicitud del sindicato		Talento Humano	Gestion Sena	Comunes
Gestión Cultural	Brindar conocimientos en los temas de Gestión cultural para los funcionarios de la entidad	Fortalecer la misionalidad	Servidores públicos	Talento Humano	\$5.000.000	comunes





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

RESOLUCIÓN No. 168 - - - - -  
(09 MAR 2017)

“Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Instituto Distrital de las Artes – IDARTES para la vigencia del año 2017”

**CAPITULO IX**

**RECURSOS PARA CAPACITACIÓN VIGENCIA 2017.**

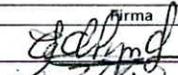
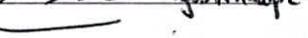
**ARTICULO TERCERO:** El IDARTES cuenta en la presente vigencia con un presupuesto de VEINTIDOS MILLONES DE PESOS MONEDA CORRIENTE (\$22.000.000,00), para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación -PIC- Que se adopta en el presente acto.

**ARTICULO CUARTO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en Bogotá D. C., a los 09 MAR 2017

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

  
**JULIANA RESTREPO TIRADO**  
Directora General

Funcionario/Contratista	Nombre	Firma
Proyectó:	Elsy Cristina Pinzón- Profesional Especializado	
Revisó Área de Talento Humano	Vladimir Garavito Cárdenas – Profesional Especializado (E)	
Revisó SAF:	Liliana Valencia Mejía- Subdirectora Administrativa y Financier	
Revisó OAJ:	Sandra Margoth Vélez Abello- Jefe Oficina Asesora Jurídica	

