




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

PLAN ANUAL DE VACANTES

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-03
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 02
		Página: 2 de 11

Objetivo: Disponer de estrategias que permitan prever las necesidades de personal en el corto y largo plazo por motivos de retiro, licencia, incapacidad, encargo, ascenso, comisión y; junto con el Plan de Previsión de Talento Humano proveerlas de la manera más ágil y con las personas más idóneas.

Alcance: Este Plan aplica para los empleos del Instituto Distrital de las Artes – Idartes de Libre Nombramiento y Remoción, de Carrera y los de Carácter Temporal.

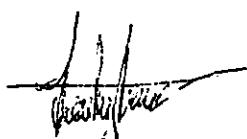
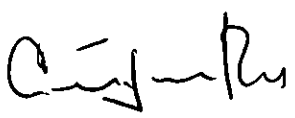


Fecha de Aprobación	Responsable del Documento	Ubicación
Enero 2020	Área de Talento Humano	http://comunicarte.idartes.gov.co/

HISTÓRICO DE CAMBIOS

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

Oficinas Participantes

Área de Talento Humano, Subdirección Administrativa y Financiera

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Avaló:
 Leidy Viviana Acuña Ballen Contratista Área de Talento Humano	 Camila Crespo Murillo Contratista Oficina Asesora de Planeación	 Robertson Glorcarlo Alvarado Camacho Profesional Especializado Área de Talento Humano Adriana María Cruz Rivera Subdirectora Administrativa y Financiera	 Carlos Alfonso Gaitán Sánchez Jefe Oficina Asesora de Planeación

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



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-03
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 31/01/2020
		Versión: 02
		Página: 3 de 11

TABLA DE CONTENIDO


INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVO	5
<i>Objetivos específicos</i>	5
MARCO LEGAL.....	5
DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....	7
DIAGNÓSTICO	9
CARACTERIZACIÓN DE LAS VACANTES	10
SEGUIMIENTO	11

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-03
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 02
		Página: 4 de 11

INTRODUCCIÓN

El Área de Talento Humano del Instituto Distrital de las Artes – Idartes tiene entre otros propósitos, establecer las directrices y definir los instrumentos que permitan a las diferentes áreas contar con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones.

En este sentido, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de previsión, administración y actualización de la información relacionada con los empleos que pueden llegar a tener una vacancia definitiva o temporal para dar cubiertas en el corto como en el largo plazo.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-03
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 02
		Página: 5 de 11

OBJETIVO

Disponer de estrategias que permitan prever las necesidades de personal por motivos de retiro, licencia, incapacidad, encargo, ascenso, comisión o cualquier otro y; junto con el Plan de Previsión de Talento Humano proveerlas de la manera más ágil y con las personas más idóneas.

Objetivos específicos

- Prever las vacantes transitorias y definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción o de carrera en el 2020.
- Caracterizar las vacantes de forma cuantitativa y cualitativa.
- Servir de insumo para estimar los costos asociados al cubrimiento de dichas vacantes.

MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan Anual de Vacantes para los empleos del Instituto Distrital de las Artes es entre otros, el siguiente:

Ley 909 de 2004: "Por el cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones". Literal b) numeral 2 artículo 15, el cual prescribe "Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas".

Decreto 2482 de 2012: "Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión". En el Literal c) del artículo 3°, señala "Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".


Decreto 1083 de 2015: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

"Artículo 2.2.22.2.1 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes:

1. Planeación Institucional

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-03
31/01/2020

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-03
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 02
		Página: 6 de 11

2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
3. Talento humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
7. Servicio al ciudadano
8. Participación ciudadana en la gestión pública
9. Racionalización de trámites
10. Gestión documental
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
12. Seguridad Digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación
15. Control interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
17. Mejora Normativa

Parágrafo. Las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias."

Criterio Unificado titulado Provisión de empleos públicos mediante encargo publicado el 13 de diciembre de 2018 por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Criterio Unificado Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Período publicado el 13 de agosto de 2019 por la Comisión Nacional del Servicio Civil.



DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

Empleo Público: El artículo 2° del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como "el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado". Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Clasificación según la naturaleza de las funciones: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.


Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Vacancia definitiva: aquella que siendo de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción no cuenta con un titular por motivo de: Por renuncia regularmente aceptada, por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción, por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional; por

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-03
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 02
		Página: 8 de 11

destitución, como consecuencia de proceso disciplinario; por revocatoria del nombramiento; por invalidez absoluta; por estar gozando de pensión; por edad de retiro forzoso; por traslado; por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente; por declaratoria de abandono del empleo; por muerte; por terminación del período para el cual fue nombrado y; las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Vacancia temporal: aquella cuyo titular se encuentra en cualquiera de estas situaciones: Vacaciones, licencia, permiso remunerado, comisión, salvo en la de servicios al interior; encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular; suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial; periodo de prueba en otro empleo de carrera.




DIAGNÓSTICO

La planta global de empleos del Instituto Distrital de las Artes está conformada por un total de setenta y cinco (75) empleos y una planta temporal con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018 y prorrogada hasta el 30 de junio de 2020 con cincuenta y seis (56) empleos. La distribución por tipo de vinculación y nivel jerárquico con corte a 31 de diciembre de 2019 la siguiente:

TIPO DE CARGO Y NOMBRAMIENTO					
CARRERA ADMINISTRATIVA					
	Encargo	Propiedad	Provisional	Vacante	Total
Profesional	2	6	19	0	27
Técnico	0	0	8	1	9
Asistencial	0	0	19	0	19
Subtotal	2	6	38	0	55
LIBRE NOMBRAMIENTO					
Directivo	0	12	0	0	12
Asesor	0	4	0	0	4
Profesional	0	2	0	0	2
Técnico	0	0	0	0	0
Asistencial	0	1	1	0	2
Subtotal	0	19	1	1	20
TOTAL	2	25	39	1	75

EMPLEOS TEMPORALES				
	Encargo	En carácter temporal	No ocupados	Total
Profesional	11	20	8	39
Técnico	7	9	1	17
TOTAL	18	29	9	56

Datos tomados del reporte SIDEAP con corte a 31 de diciembre de 2019

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: 1TR-GTH-P-03
		Fecha: 31/01/2020
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 02
		Página: 10 de 11

Actualmente, se encuentra en curso el Concurso Abierto de Méritos - 806 a 825 Distrito Capital, con el Concurso Abierto de Mérito de veinticuatro (24) empleos de carrera administrativa de niveles profesional, técnico y asistencial a cargo de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC con lo cual se buscan provisionar los siguientes empleos de vacancia definitiva:

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS	CANTIDAD DE VACANTES
Profesional	6	7
Técnico	7	8
Asistencial	5	9
TOTAL	18	24

Igualmente, el Instituto Distrital de las Artes, reporto en el aplicativo SIMO tres (3) empleos de vacancia definitivas en cumplimiento a los lineamientos establecidos por la Ley 1960 de 2011 "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"


CARACTERIZACIÓN DE LAS VACANTES

Vacantes definitivas: El 2020 inicia con veintisiete (27) vacantes definitivas, veinticuatro (24) se proveerán de manera definitiva a través del Concurso Abierto de Méritos liderado por la CNSC y tres (3) cuya vacancia se reportó a la CNSC durante el 2019 a través del aplicativo SIMO

Estas vacantes están distribuidas así:

NIVEL JERÁRQUICO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
DEPENDENCIA				
Dirección General				0
Oficina Asesora De Jurídica	2		2	4
Oficina Asesora De Planeación	1		1	2
Subdirección De Las Artes	1		1	2
Subdirección Administrativa Y Financiera	3			3
Subdirección De Equipamientos Culturales		8	6	13
Subdirección De Formación Artística				0
TOTAL	7	8	10	27

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>	<p>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: 1TR-GTH-P-03</p>
		<p>Fecha: 31/01/2020</p>
	<p>PLAN ANUAL DE VACANTES</p>	<p>Versión: 02</p>
		<p>Página: 11 de 11</p>

SEGUIMIENTO

Mes a mes se identificarán las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente, se registrarán en el SIDEAP las de carácter definitivo y se ejecutará el procedimiento para provisionarlas de manera temporal y/o definitiva.

En este sentido se establece como indicador el siguiente:

Nombre:	Vacantes reportadas
Objetivo:	Mantener la información actualizada de vacantes
Fórmula:	$\frac{\text{No. de vacantes reportadas en el SIDEAP periodo} * 0.25}{\text{No. de vacantes definitivas del periodo}} =$
Frecuencia:	Trimestral
Resultado esperado:	25 trimestral para que la sumatoria al finalizar el año sea de 100
Unidad de medida	%