




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

PLAN ANUAL DE VACANTES

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-03
		Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 5
		Página 2 de 20

Objetivo: Administrar y actualizar la información sobre los empleos que se encuentren vacantes en el Instituto, por motivos de retiro, licencia, incapacidad, encargo, ascenso, comisión entre otras situaciones administrativas, con la finalidad de planificar la provisión de los cargos a través del Plan de Previsión de Talento Humano.

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

Fecha de Aprobación	Responsable del Documento	Ubicación
mayo 2023	SAF -Talento Humano	https://comunicarte.idartes.gov.co/SIG/apoyo-gestion-talento-humano

HISTÓRICO DE AMBIOS		
Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	Enero 2020	Emisión Inicial
2	Enero 2021	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Gestión Talento Humano
3	Enero 2022	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Talento Humano
4	Enero 2023	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Gestión Talento Humano
5	Mayo	Se actualiza el plan de acuerdo con las necesidades identificadas, con fundamento en los instrumentos de gestión aplicados por la SAF- Gestión Talento Humano

Oficinas Participantes
SAF - Talento Humano



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

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: GTH-P-03

Fecha: 09/05/2023

PLAN ANUAL DE VACANTES

Versión: 5

Página 3 de 20

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Avaló:
<p>18/04/2023 Robertson Gioncarlo Alvarado Camacho Contratista Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano</p>	<p>03/05/2023 Karen Charlot Santisteban Muriel Profesional Especializado SAF - Talento Humano</p> <p>05/05/2023 Eduardo Navarro Contratista Oficina Asesora de Planeación y de</p>	<p>05/05/2023 Karen Charlot Santisteban Muriel Profesional Especializado SAF - Talento Humano</p> <p>08/05/2023 Liliana Morales Ortiz Subdirectora Administrativa y Financiera</p>	<p>09/05/2023 Diana Marcela Reyes Toledo Jefe Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información</p>



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-03
		Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 5
		Página 4 de 20

TABLA DE CONTENIDO


INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVO	4
<i>Objetivos específicos</i>	<i>4</i>
MARCO LEGAL	5
DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	8
DIAGNÓSTICO	11
CARACTERIZACIÓN DE LAS VACANTES	12
SEGUIMIENTO	13

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-03
		Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 5
		Página 5 de 20

INTRODUCCIÓN

La SAF - Talento Humano del Instituto Distrital de las Artes – Idartes en cumplimiento a la dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Gestión, tiene el propósito de proveer los empleos en vacancia temporal y definitiva de la planta de empleos de la Entidad, de conformidad a los lineamientos establecidos por la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1960 de 2012 y las demás normas vigentes que regulan el proceso de provisión de los empleos públicos.

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 poder determinar las acciones y estrategias administrativas para cubrirlas o proveerlas en corto como en largo plazo.


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-03
		Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 5
		Página 6 de 20

OBJETIVO

Administrar y disponer de la información actualizada sobre las vacancias ya sean definitivas o temporales en que se encuentren los empleos del Instituto Distrital de las Artes - Idartes, para diseñar y establecer estrategias o herramientas con la finalidad de planificar la provisión de los cargos a través del Plan de Previsión de Talento Humano.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Proveer las vacantes temporales y definitivas de los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Proveer las vacancias temporales y definitivas de los empleos de carrera administrativa y temporal, de acuerdo con las disposiciones legales.
- Caracterizar las vacantes de forma cuantitativa y cualitativa.
- Servir de insumo para estimar los costos asociados al cubrimiento de dichas vacantes.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-03
		Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 5
		Página 7 de 20

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
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

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-03
		Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 5
		Página 8 de 20

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.


LEY 1960 DE 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” **ARTÍCULO 1.** El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo. *Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.*

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-03
		Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 5
		Página 9 de 20

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

ARTÍCULO 2. *El artículo 29 de la Ley 909 de 2004 quedará así:*

ARTÍCULO 29. Concursos. *La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos y de ascenso los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que esta delegue o desconcentre la función.*

En los procesos de selección o concursos abiertos para ingresar a la carrera podrán participar las personas que acrediten los requisitos y condiciones requeridos para el desempeño de los empleos.


El concurso de ascenso tiene como finalidad permitir la movilidad a un cargo superior dentro de la planta de personal de la misma entidad, del mismo sector administrativo o dentro del cuadro funcional de empleos.

El concurso será de ascenso cuando:

- 1. La vacante o vacantes a proveer pertenecen a la misma planta de personal, las plantas de personal del sector administrativo, o cuadro funcional de empleos, en los niveles asesor, profesional, técnico o asistencial.*
- 2. Existen servidores públicos con derechos de carrera general o en los sistemas específicos o especiales de origen legal, que cumplan con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso.*
- 3. El número de los servidores con derechos de carrera en la entidad o en el sector administrativo que cumplen con los requisitos y condiciones para el desempeño de los empleos convocados a concurso es igual o superior al número de empleos a proveer.*

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el (30%) de las vacantes a proveer. El setenta (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, el concurso se declarará desierto y la provisión de los cargos se

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-03
		Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 5
		Página 10 de 20

realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso continuaran en el concurso abierto de ingresos sin requerir una nueva inscripción.

PARÁGRAFO. La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleos, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso regulado en el presente artículo.

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

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-03
		Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 5
		Página 11 de 20

del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional; por 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; período de prueba en otro empleo de carrera.


Educación: Es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes (Ley 115 de 1994, artículo 1).

Educación Formal: Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducente a grados y títulos (Ley 115 de 1994, artículo 10).

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de Certificados de Aptitud Ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un Proyecto Educativo Institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 1.2, compilado en el artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación). Incluye los Programas de Formación Laboral y de Formación Académica.

Educación Informal: Se considera Educación Informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994, artículo 43). Tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada y solamente darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Para su ofrecimiento deben cumplir con lo establecido en el artículo 47 del Decreto Ley 2150 de 1995 o la norma que lo modifique o sustituya (Decreto 4904 de 2009, artículo 1, numeral 5.8, compilado en el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación)


Núcleos Básicos de Conocimiento – NBC: División de un Área del Conocimiento en sus campos, disciplinas o profesiones esenciales (Ministerio de Educación Nacional. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES. Glosario. Septiembre de 2019. P. 10). LOS NBC contienen las disciplinas académicas o profesiones, de acuerdo con la clasificación establecida en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.4.9).

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-03
		Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 5
		Página 12 de 20

Experiencia: Se entiende por experiencia los conocimientos, las habilidades y las destrezas adquiridas o desarrolladas mediante el ejercicio de una profesión, arte u oficio (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7). Para efectos del presente proceso de selección, la experiencia se clasifica en Laboral, Relacionada, Profesional y Profesional Relacionada.

Experiencia Relacionada: Es la adquirida en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del cargo a proveer (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.2.3.7).

Experiencia Profesional Relacionada: Es la adquirida a partir de la terminación y aprobación del pensum académico de la respectiva Formación Profesional, en el ejercicio de empleos o actividades que tengan funciones similares a las del empleo a proveer.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small> <small>Instituto Distrital de las Artes</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-03
		Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 5
		Página 13 de 20

DIAGNÓSTICO

Actualmente el Instituto Distrital de las Artes - Idartes cuenta con una planta permanente de setenta y seis (76) empleos, adoptada mediante Acuerdo 06 del veinticuatro (24) de septiembre de 2021. Así mismo, tiene una planta temporal de cincuenta y tres (53) empleos, creada mediante Acuerdo No.04 del quince (15) de julio de 2021, con una vigencia hasta el quince (15) de julio de 2023, las cuales se encuentran compuestas por los siguientes empleos:


Tabla 1. Distribución de los empleos de Planta Permanente

Denominación	Código	Grado	Número de empleos
DESPACHO DE LA DIRECCIÓN GENERAL			
Director General	050	03	1
Asesor	105	01	2
Auxiliar Administrativo	407	02	1
Conductor	480	01	1
PLANTA GLOBAL			
Nivel Directivo			
Subdirector	070	02	1
Subdirector Técnico	068	02	3
Gerente	039	01	7
Jefe de Oficina	006	01	1
Nivel Asesor			
Jefe de Oficina Asesora	115	02	2
Nivel Profesional			
Profesional Especializado	222	03	2
Profesional Especializado	222	02	9
Tesorero General	201	02	1
Profesional Universitario	219	01	16
Almacenista General	215	01	1
Nivel Técnico			
Técnico Administrativo	367	01	1
Técnico Operativo	314	01	8
Nivel Asistencial			
Auxiliar Administrativo	407	03	1
Auxiliar Administrativo	407	02	12
Operario	487	02	5
Conductor	480	01	1
TOTAL			76

Fuente. Elaboración propia con base en el Acuerdo 06 de 2021

Tabla 2. Distribución de los empleos de Planta Temporal.

Denominación	Código	Grado	Número Empleos
Nivel Profesional			
Profesional Especializado	222	03	6
Profesional Especializado	222	02	22

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Código: GTH-P-03
			Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Versión: 5
			Página 14 de 20

Profesional Universitario	219	01	19
Nivel Técnico			
Técnico Administrativo	367	01	6
Total empleos			53


De acuerdo con la tabla 1 y el Plan Anual de vacantes para la vigencia 2023, de la planta permanente, el Instituto Distrital de las Artes – Idartes cuenta con siete (7) empleos en vacancia definitiva, como se relaciona a continuación:

Tabla 3. Distribución de los empleos vacantes en la Planta Permanente.

Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos
Profesional Especializado	Profesional	222	03	1
Profesional Universitario	Profesional	219	01	3
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	02	3
Total				7

Respecto a la planta temporal se tiene vacancia de diez (10) empleos de carácter temporal, como se observa a continuación:

Tabla 4. Distribución de vacancias de empleos de carácter temporal.


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-03
		Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 5
		Página 15 de 20

EMPLEOS DE PLANTA TEMPORAL EN VACANCIA DEFINITIVA					
EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. DE VACANTE	PROYECTO DE INVERSIÓN	DEPENDENCIA
Profesional Especializado	222	2	1	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.	Servicios Generales
Profesional Especializado	222	2	1	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.	Talento Humano
Profesional Especializado	222	2	1	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.	Atención al Ciudadano
Profesional Especializado	222	2	1	7600 – IDENTIFICACION, RECONOCIMIENTO Y VALORACION DE LAS PRACTICAS ARTISTICAS A TRAVES DEL FOMENTO EN BOGOTAD.C	Convocatorias
Profesional Especializado	222	2	1	7619 – FORTALECIMIENTO DE PROCESOS INTEGRALES DE FORMACIÓN ARTÍSTICA A LO LARGO DE LA VIDA BOGOTÁ D.C.	Subdirección de Formación Artística - Crea
Profesional Universitario	219	1	1	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.	Contabilidad
Profesional Universitario	219	1	1	7902 - CONSOLIDACIÓN INTEGRAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MODERNIZACIÓN INSTITUCIONAL EN BOGOTÁ D.C.	Almacén
Profesional Universitario	219	1	1	7600 – IDENTIFICACION, RECONOCIMIENTO Y VALORACION DE LAS PRACTICAS ARTISTICAS A TRAVES DEL FOMENTO EN BOGOTAD.C	Convocatorias
Profesional Universitario	219	1	1	7619 – FORTALECIMIENTO DE PROCESOS INTEGRALES DE FORMACIÓN ARTÍSTICA A LO LARGO DE LA VIDA BOGOTÁ D.C.	Subdirección de Formación Artística - Crea
Profesional Universitario	219	1	1	7614 – TRANSFORMACIÓN DE LA RED DE EQUIPAMIENTOS CULTURALES PARA SU CONSOLIDACIÓN Y SUSTENTABILIDAD EN BOGOTA DC	Comunidades y Territorios

Durante la vigencia 2022, el Instituto Distrital de las Artes – Idartes, continuó en el proceso y desarrollo del Concurso Abierto de Méritos lideradas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, del Proceso de Selección No. 812 de 2018 - Distrito Capital 3, el cual tuvo en concurso los siguientes empleos de carrera administrativa distribuidos así:

Tabla 5. Distribución de empleos de carrera administrativa de los procesos de selección N.º 812 de 2018 – Distrito Capital 3.

Convocatoria	Estado de Convocatoria	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
Convocatoria Distrito Capital 3 - Convocatoria No. 812 de 2018	Posesión de empleos	0	0	1	1
Convocatoria Distrito Capital 3 - Convocatoria No. 812 de 2018	Acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba	0	0	1	1
Convocatoria Distrito Capital 3 - Convocatoria No. 812 de 2018	Posesión por listas de elegibles	0	0	1	1

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			Código: GTH-P-03
				Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES			Versión: 5
				Página 16 de 20

Convocatoria Distrito 4 - Proceso de Selección No. 1471 de 2020	Posesión de empleos	3	0	0	3
Convocatoria Distrito 4 - Proceso de Selección No. 1471 de 2020	Acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba	1	0	0	1
Convocatoria Distrito 4 - Proceso de Selección No. 1471 de 2020	Posesión por listas de elegibles	2	0	0	2
Reporte en el aplicativo SIMO	No cuenta con convocatoria por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil	0	0	0	0

Es decir, se utilizaron las Listas de Elegibles para realizar el nombramiento y posesión de tres (3) empleos del nivel asistencial, denominado Auxiliar Administrativo, código 407, grado 02, ubicados en la Oficina Asesora Jurídica, Gerencia de Escenarios y la Oficina de Control Disciplinario Interno, en periodo de prueba.


En relación con el Concurso de Ascenso y Abierto de Méritos de la Convocatoria Distrito 4 - Proceso de Selección No. 1471 de 2020, el Instituto Distrital de las Artes junto con la Comisión Nacional del Servicio Civil realizó la oferta de cinco (5) empleos en vacancia definitiva, los cuales lo integraban tres (3) empleos del nivel profesional y dos (2) cargos del nivel asistencial, para estos últimos se nombraron utilizando las listas de elegibles del Concurso Abierto de Méritos lideradas, del Proceso de Selección No. 812 de 2018 - Distrito Capital 3, que realizó la CNSC.

Es importante precisar, que en la Convocatoria Distrito 4 - Proceso de Selección No. 1471 de 2020, el empleo denominado Profesional Universitario Código 219 Grado 01, ubicado en la Oficina de Planeación y Tecnologías de la Información, fue seleccionado para concurso a través de la modalidad de Ascenso, el cual fue nombrado y posesionado en periodo de prueba.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante el Acuerdo No. 2024 del cuatro (4) de junio de 2021 ¹, modificó los artículos 1º y 8º del Acuerdo No. 0396 del treinta (30) de diciembre de 2020, en el sentido de retirar de la Convocatoria Abierta los empleos denominados Auxiliar Administrativo Código 407 Grado 02, conforme a los lineamientos establecidos en el Criterio Unificado "Uso de Listas de Elegibles en el Contexto de la Ley 1960 de 27 de junio de 2019" del 16 de enero de 2020, que determinó:

"(...) Las Listas de Elegibles que adquirieron firmeza, así como aquellas (listas de elegibles) expedidas como consecuencia de una convocatoria aprobada con antelación a la entrada en vigencia de la Ley 1960 de 2019, seguirán las reglas previstas antes de la modificación de la Ley 909 de 2004 y las establecidas en los respectivos Acuerdos de Convocatoria. De conformidad con lo expuesto, las listas de elegibles conformadas por la CNSC y aquellas que sean expedidas en el marco de los procesos de selección a probados con anterioridad al 27 de junio de 2019, deberán usarse durante su vigencia para proveer las vacantes de los empleos que integraron la Oferta Pública de Empleos de Carrera -OPEC- de la respectiva convocatoria y para cubrir nuevas vacantes que se generen con posterioridad y que correspondan a los "mismos empleos" entendiéndose, con igual denominación, código, grado, asignación básica mensual, propósito, funciones, ubicación geográfica y mismo grupo de

¹ "Por el cual se modifican los artículos 1º y 8º del Acuerdo No. CNSC - 2020100003966 del 30 de diciembre de 2020 y se dictan otras disposiciones"

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-03
		Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 5
		Página 17 de 20

aspirantes; criterios con los que en el proceso de selección se identifica el empleo con un número de OPEC.(...)"

Aunado con lo anterior y conforme a los lineamientos establecidos mediante oficio No. 20211021038221 del diez (10) de agosto de 2021, la Comisión Nacional del Servicio Civil evaluó que las vacancias definitivas de los empleos denominados Auxiliar Administrativo, Código 407 Grado 02, se categorizan en *"mismo empleo"* manifestando que la provisión de las mismas debían realizarse por el uso de listas de elegibles del proceso de selección No. 812 de 2018 – Convocatoria Distrito Capital, y que el uso de listas de elegibles.

Durante la vigencia del año 2022, para la Convocatoria No. 812 de 2018 se solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, a través de la ventanilla única la autorización para el uso de lista de elegibles para la provisión de dos (3) vacancias definitivas para los empleos denominados Auxiliar Administrativo Código 407, Grado 02 de la OPEC 47673.


De acuerdo a lo anterior, la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, a través de radicado N° 2022RS102775, Autorizó el uso de lista de elegibles para proveer una (1) nueva vacante en el empleo identificado con el Código OPEC Nro. 47673 correspondiente a "mismos empleos" en cumplimiento del Criterio Unificado del 16 de enero de 2020.

El Instituto Distrital de las Artes – Idartes atendiendo lo expuesto, realizó el nombramiento del aspirante que ocupaba el quinto lugar de la lista de elegibles del empleo denominado Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 02 del proceso de selección No. 812 de 2018 – Convocatoria Distrito Capital, en cumplimiento a las directrices impartidas en el Acuerdo No. 2024 de 2021.

De acuerdo con lo expuesto del Concurso de Ascenso y Abierto de Méritos de la Convocatoria Distrito 4 - Proceso de Selección No. 1471 de 2020, se surtieron las etapas nombramiento y posesión para concurso de ascenso y abierto para tres (3) empleos del nivel profesional, lo cuales fueron nombrados y posesionados de la siguiente manera:

Dependencia	Cargo	Código	Grado	Fecha de Posesión
Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información (en ascenso)	Profesional Universitario	219	01	12/01/2022
Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano	Profesional Universitario	219	01	12/01/2022
Subdirección Administrativa y Financiera – Presupuesto	Profesional Universitario	219	01	12/01/2022

Por otra parte, con lo expuesto del Concurso de Ascenso y Abierto de Méritos de la Convocatoria Distrito Capital 3 - Convocatoria No. 812 de 2018, se surtió la etapa selección mediante la utilización de listas de elegibles para dos (2) empleos del nivel asistencial, ubicados así:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-03
		Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 5
		Página 18 de 20

Dependencia	Cargo	Código	Grado
Gerencia de Escenarios	Auxiliar Administrativo	407	02
Oficina de Control Disciplinario Interno	Auxiliar Administrativo	407	02

Así mismo y en cumplimiento a la Directiva No. 05 de 2016, el Instituto Distrital de las Artes – Idartes, solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, la apertura en el aplicativo SIMO versión 4.0 para el reporte de las siguientes vacancias definitivas:

Tabla 6. Reporte SIMO vacancias definitivas

Dependencia	Cargo	Código	Grado
Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano	Profesional Especializado	222	03
Dirección General – Comunicaciones	Profesional Universitario	219	01
Gerencia de Arte Dramático	Profesional Universitario	219	01
Gerencia de Música	Profesional Universitario	219	01
Gerencia de Escenarios	Auxiliar Administrativo	407	02
Oficina de Control Disciplinario Interno	Auxiliar Administrativo	407	02
Subdirección de las Artes	Auxiliar Administrativo	407	02


CARACTERIZACIÓN DE LAS VACANTES

Vacantes definitivas: El 2023 inicia con siete (7) vacantes definitivas de la planta permanente y diez (10) vacantes de los empleos de carácter temporal

Aunando a lo anterior, en cumplimiento a la Directiva No. 05 de 2016, el Instituto Distrital de las Artes – Idartes, solicitó a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, la apertura en el aplicativo SIMO versión 4.0 para el reporte de 7 vacancias definitivas de la Planta Permanente.

Tabla 7. Planta permanente


NIVEL JERÁRQUICO	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
DEPENDENCIA					
Dirección General		1			1
Oficina Asesora Jurídica					
Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información					
Subdirección de las Artes		2		3	5
Subdirección Administrativa y Financiera		1			1
Subdirección de Equipamientos Culturales					

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small> <small>Instituto Distrital de las Artes</small>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				Código: GTH-P-03
					Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES				Versión: 5
					Página 19 de 20

Subdirección de Formación Artística					
TOTAL	0	4	0	3	7

Tabla 8. Planta Temporal

NIVEL JERÁRQUICO	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
DEPENDENCIA					
Dirección General					
Oficina Asesora Jurídica					
Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información					
Subdirección de las Artes		2			2
Subdirección Administrativa y Financiera		5			5
Subdirección de Equipamientos Culturales					
Subdirección de Formación Artística		3			3
TOTAL					10

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: GTH-P-03
		Fecha: 09/05/2023
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 5
		Página 20 de 20

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:	$\frac{\text{No. de vacantes reportadas en el SIDEAP período}}{\text{No. de vacantes definitivas del período}} * 0.50$
Frecuencia:	Semestral
Resultado esperado:	50 semestral para que la sumatoria al finalizar el año sea de 100
Unidad de medida	% (Porcentaje)