



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

# PLAN ANUAL DE VACANTES



**BOGOTÁ  
MEJOR  
PARA TODOS**



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

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: 1TR-GTH-P-03

Fecha: 29/01/2019

Versión: 1

Página: 2 de 12

**Objetivo:** Diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

**Alcance:** Este Plan junto con la provisión de recursos humanos permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para la siguiente vigencia, identificando las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual y con la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

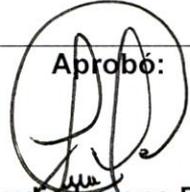
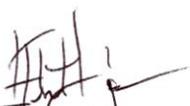
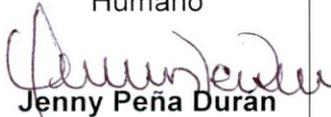
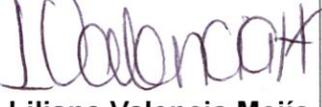
Fecha de Aprobación	Responsable del Documento	Ubicación
Enero 2019	Área de Talento Humano	<a href="http://comunicarte.idartes.gov.co/">http://comunicarte.idartes.gov.co/</a>

#### HISTÓRICO DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	Enero 2019	Emisión Inicial

#### Oficinas Participantes

Área de Talento Humano, Subdirección Administrativa y Financiera

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

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

1TR-GTH-P-03  
29/01/2019

 <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-03
		Fecha: 29/01/2019
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 1
		Página: 3 de 12

## TABLA DE CONTENIDO.

<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>4</b>
<b>OBJETIVO .....</b>	<b>5</b>
1.1 <i>Objetivos específicos</i> .....	5
1.2 <i>Alcance</i> .....	5
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>5</b>
<b>MARCO LEGAL.....</b>	<b>6</b>
<b>DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....</b>	<b>7</b>
<b>DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>8</b>
<b>METODOLOGÍA DE PROVISIÓN.....</b>	<b>10</b>
<i>Metodología de Provisión a Corto Plazo:</i> .....	10
<i>Metodología de Provisión a Mediano Plazo:</i> .....	11
<b>ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS.....</b>	<b>11</b>
<i>PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS</i> .....	11
<i>PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES</i> .....	11
<b>PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.....</b>	<b>12</b>

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-03
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Fecha: 29/01/2019
		Versión: 1
		Página: 4 de 12

## INTRODUCCION

El área de Talento Humano de Instituto Distrital de las Artes tiene entre otros propósitos, que las diferentes áreas cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

El Plan Anual de Vacantes, es un Instrumento mediante el cual se mantiene actualizada la información de los cargos vacantes en el Instituto Distrital de las Artes. En el plan anual de vacantes se incluye la relación de los empleos con vacancia que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios. Para el presente documento se han tenido en cuenta los diversos tipos de vacantes que se presentan en la entidad:

- Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso).

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-03
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Fecha: 29/01/2019
		Versión: 1
		Página: 5 de 12

## OBJETIVO

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

### 1.1 Objetivos específicos

Proveer de manera definitiva mediante concurso de méritos o transitoriamente a través de las figuras de encargo o excepcionalmente mediante nombramiento provisional los cargos vacantes de la Planta de Personal del Instituto Distrital de las Artes durante la vigencia 2018, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes a fecha 31 de diciembre de 2017 y acorde con la distribución de la planta que se determine.

### 1.2 Alcance

Este Plan junto con la provisión de recursos humanos permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo para la siguiente vigencia, identificando las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual y con la estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

## METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente Plan Anual de Vacantes se tuvo en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. Así las cosas, en él se incluye la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, como también las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-03
		Fecha: 29/01/2019
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 1
		Página: 6 de 12

## 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

Literal b) 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, ha previsto dentro de la Política de Gestión del Talento Humano, el Plan Anual de Vacantes, Literal c) artículo 3°, el cual prescribe *“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

*“Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.”*

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

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-03
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Fecha: 29/01/2019
		Versión: 1
		Página: 7 de 12

## 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.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-03
		Fecha: 29/01/2019
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 1
		Página: 8 de 12

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.

## DIAGNÓSTICO

### Análisis de la planta de personal

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, conformada por cincuenta y seis (56) empleos distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico con corte a 31 de diciembre de 2018.

<b>TIPO DE CARGO Y NIVEL - PLANTA GLOBAL</b>					
<b>CARERA ADMINISTRATIVA</b>	<b>ENCARGO</b>	<b>PROPIEDAD</b>	<b>PROVISIONAL</b>	<b>VACANTE</b>	<b>TOTAL</b>
PROFESIONAL	2	6	18	1	27
TECNICO	1		8		9
ASISTENCIAL			18	1	19
<b>LIBRE NOMBRAMIENTO</b>					0
DIRECTIVO	1	11			12
ASESOR		4			4
PROFESIONAL		2			2
TECNICO					0
ASISTENCIAL		1	1		2
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>45</b>	<b>2</b>	<b>75</b>

<b>EMPLEOS TEMPORALES</b>					0
PROFESIONAL	12	8		19	39
TÉCNICO	7	2		8	17
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>27</b>	<b>56</b>

\* Datos tomados del reporte Sideap con corte a 31 de diciembre de 2017

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

1TR-GTH-P-03  
29/01/2019



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

## GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

### PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: 1TR-GTH-P-03

Fecha: 29/01/2019

Versión: 1

Página: 9 de 12

Vacantes definitivas reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil

#### Consulta de empleo OPEC

Entidad: INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES - IDARTES

NIT. 900413030



Sistema de apoyo

Resumen de empleos por nivel jerárquico		
Nivel	Cantidad de empleos	Cantidad de vacantes
Asistencial	5	9
Profesional	6	7
Tecnico	7	8
	18	24

Resumen de vacantes por estado de provisión	
Estado de provisión	Cantidad de vacantes
En Provisionalidad	22
Provisto en Encargo	2
	24

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  
29/01/2019

1

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE Instituto Distrital de las Artes</p>	<p><b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b></p>	<p>Código: 1TR-GTH-P-03</p>
		<p>Fecha: 29/01/2019</p>
	<p><b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b></p>	<p>Versión: 1</p>
		<p>Página: 10 de 12</p>

## METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública. El Profesional Especializado del área de Talento Humano o a quien éste designe, proyectará los primeros días hábiles del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004.

### Metodología de Provisión a Corto Plazo:

a. Selección: Los empleos de carrera administrativa se podrán proveer mediante encargo o nombramiento provisional. Para cumplir con la provisión debida de los empleos, se identificarán mes a mes las vacantes que resulten por alguna de las causales contenidas en la normatividad vigente. La provisión de estos empleos se regulará teniendo en cuenta la normatividad vigente.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la ley 909 de 2004 y otras disposiciones.

b. Movilidad: Otra de las formas de provisión de los empleos públicos es el traslado, el cual se produce cuando se provee un empleo en vacancia definitiva con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir.

En cuanto a los traslados internos, estos se deberán a dos factores primordialmente: i) Cuando se requiera adelantar gestiones de carácter especial en alguna de las dependencias de la entidad, teniendo en cuenta la organización interna, los planes, los programas y las necesidades del servicio, el mismo surtirá efecto con un oficio de ubicación por parte de la Dirección General del Instituto. ii. Cuando se generen cambios por promoción al interior del Instituto, se aplicará de igual manera el proceso de selección, vinculación y ubicación el funcionario en su nuevo cargo.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-03
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Fecha: 29/01/2019
		Versión: 1
		Página: 11 de 12

c. Permanencia: La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- Mérito. A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- Cumplimiento. Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- Evaluación. El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- Promoción de lo público. Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

#### **Metodología de Provisión a Mediano Plazo:**

Es una metodología prevista cuando existen listas de elegibles.

### **ANÁLISIS PROVISIÓN DE EMPLEOS.**

#### **PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.**

Para la vigencia 2019, se espera la apertura del concurso abierto para la provisión por mérito de veinticuatro (24) vacantes reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

#### **PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.**

El párrafo del artículo 38 de la ley 996 de 2005 establece que no se podrán modificar la nómina del respectivo ente territorial o entidad desde el 27 de junio de 2019 y hasta el día siguiente de elecciones, salvo que se trate de provisión de cargos por faltas definitivas, con

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-03
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Fecha: 29/01/2019
		Versión: 1
		Página: 12 de 12

ocasión de muerte o renuncia irrevocable del cargo correspondiente debidamente aceptada, y en los casos de aplicación de las normas de carrera administrativa, es decir, en caso de nombramientos en periodo de prueba de quienes hayan sido seleccionados en los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para el primer semestre de 2019 se procederán a proveer las vacantes de la planta temporal y global que se requieran para el funcionamiento del Instituto Distrital de las Artes antes de que entre en vigencia esta ley.

### PROYECCIONES DE RETIRO DEL SERVICIO POR EDAD DE RETIRO FORZOSO O JUBILACIÓN.

Teniendo en consideración la normatividad que regula la materia, el área de Talento Humano analizó las hojas de vida de sus servidores con el fin de establecer si por estas causas se generarán vacantes de empleos, teniendo como resultado que para la vigencia 2019 se encuentran en edad de pensión los siguientes funcionarios

Nombres	Primer apellido	Segundo apellido	Fecha de nacimiento	Años al 18/01/2019
Patricia Linda	Rivas	Rodríguez	28/11/1957	60,42
Jorge Ernesto	Guevara	Burgos	21/01/1957	62.03
Miriam Rosalba	Peña	Suarez	2/01/1962	57,08
Mariluz	Cortés	Martínez	29/06/1962	56,59

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento.