	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Fecha: 28/01/2022
		Versión: 04
		Página: 1 de 22



PLAN ANUAL DE VACANTES





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

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 2 de 22

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 Administrativa y de Carácter Temporal.

Fecha de Aprobación	Responsable del Documento	Ubicación
Enero 2022	SAF - Talento Humano	http://comunicarte.idartes.gov.co/



HISTÓRICO DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	Enero 2021	Emisión Inicial
2	Enero 2020	Se actualiza el Plan de acuerdo con las necesidades identificadas con base en los instrumentos aplicados por el área de Talento Humano
3	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
4	Enero 2022	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

Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano

x

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 3 de 22

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Avaló:
28/01/2022	28/01/2022		31/01/2022
Adriana Pereira Santos Contratista Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano	Robertson Gioncarlo Alvarado Camacho Contratista Subdirección Administrativa y Financiera	31/01/2022 Adriana María Cruz Rivera Subdirectora Administrativa y Financiera	Carlos Alfonso Gaitán Sánchez Jefe Oficina Asesora de Planeación y de Tecnología de la información
	28/01/2022		
	Laura Catalina Martínez López Profesional Especializado SAF - Talento Humano		
	28/01/2022		
	Luis Leonardo Moreno Contratista Oficina Asesora de Planeación y de Tecnología de la Información		



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 4 de 22

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 DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 5 de 22

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 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 dar cubrirlas en el corto como en el largo plazo.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 6 de 22

OBJETIVO

Disponer de estrategias y herramientas actualizadas que permitan prever las necesidades de personal que tenga la Entidad, 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


- 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.

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

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 7 de 22

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”.

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



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 8 de 22

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
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.”

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 9 de 22

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.

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.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 10 de 22

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


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

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 11 de 22



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.

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 12 de 22

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 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: Es 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).

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 13 de 22

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).

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).


	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 14 de 22

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.

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 el 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*

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 15 de 22

Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos	Tipo de empleo
Director General	Directivo	050	03	1	Libre Nombramiento y Remoción
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	02	1	Libre Nombramiento y Remoción
Conductor	Asistencial	480	01	1	Libre Nombramiento y Remoción
Subdirector	Directivo	070	02	1	Libre Nombramiento y Remoción
Subdirector Técnico	Directivo	068	02	3	Libre Nombramiento y Remoción
Gerente	Directivo	039	01	7	Libre Nombramiento y Remoción
Jefe de Oficina	Directivo	006	01	1	Libre Nombramiento y Remoción
Asesor	Asesor	105	01	1	Por periodo Fijo
Asesor	Asesor	105	01	1	Libre Nombramiento y Remoción
Jefe Oficina Asesora	Asesor	115	02	2	Libre Nombramiento y Remoción
Profesional Especializado	Profesional	222	03	2	Carrera Administrativa
Profesional Especializado	Profesional	222	02	9	Carrera Administrativa
Profesional Universitario	Profesional	219	01	16	Carrera Administrativa
Tesorero	Profesional	201	02	1	Libre Nombramiento y Remoción
Almacenista	Profesional	215	01	1	Libre Nombramiento y Remoción
Técnico Administrativo	Técnico	367	01	1	Carrera Administrativa
Técnico Operativo	Técnico	314	01	8	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	03	1	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	02	12	Carrera Administrativa
Operario	Asistencial	487	02	5	Carrera Administrativa
Conductor	Asistencial	480	01	1	Carrera Administrativa
Total				76	

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

Tabla 2. Distribución de los empleos de Planta Temporal.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 16 de 22

Denominación	Código	Grado	Número Empleos
Nivel Profesional			
Profesional Especializado	222	03	6
Profesional Especializado	222	02	22
Profesional Universitario	219	01	19
Nivel Técnico			
Técnico Administrativo	367	01	6
Total empleos			53

De acuerdo con la tabla 1 y el Plan de vacantes de la vigencia 2022, de la planta permanente, el Instituto Distrital de las Artes – Idartes cuenta con seis (6) empleos en vacancia definitiva, como se relaciona a continuación:



Tabla 3. Distribución de los empleos de Planta Temporal

Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos
Profesional Especializado	Profesional	222	03	1
Profesional Universitario	Profesional	219	01	2
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	02	3
Total				6

Respecto a la planta temporal, se tiene vacancia en doce (12) empleos de carácter temporal, como se observa a continuación:

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

Denominación del empleo	Código	Grado	Área funcional de trabajo	Proyecto de Inversión	Total
Profesional Especializado	222	02	Dirección General	7902 - consolidación integral de la gestión administrativa y modernización institucional en Bogotá D.C.	5



 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: GTH-P03
			Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES		Versión: 04
			Página: 17 de 22

Profesional Especializado	222	02	Subdirección de Formación Artística	7617 - aportes al desarrollo integral a través de las artes para la primera infancia en Bogotá D.C.	1
Profesional Universitario	219	01	Subdirección Administrativa y Financiera	7902 - consolidación integral de la gestión administrativa y modernización institucional en Bogotá D.C..	2
Profesional Universitario	219	01	Subdirección de las Artes	7600 – identificación, reconocimiento y valoración de las prácticas artísticas a través del fomento en Bogotá D.C.	1
Profesional Universitario	219	01	Subdirección de Formación Artística	7619 – fortalecimiento de procesos integrales de formación artística a lo largo de la vida. Bogotá D.C.	1
Profesional Universitario	219	01	Subdirección de Formación Artística	7625 – fortalecimiento de culturas en común: arte, memoria y territorio en Bogotá D.C.	1
Profesional Universitario	219	01	Subdirección de Formación Artística	7909 “Fortalecimiento de las culturas y procesos comunitarios artísticos en los territorios de Bogotá D.C.	1
Total					12

Durante la vigencia 2021, el Instituto Distrital de las Artes – Idartes, ha desarrollado dos Concurso Abierto de Méritos lideradas por la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, las cuales son los Proceso de Selección No. 812 de 2018 - Distrito Capital 3 y Proceso de Selección No. 1471 de 2020 - Distrito Capital 4, las cuales tenían en concurso los siguientes empleos de carrera administrativa:

Tabla 5. Distribución de empleos de carrera administrativa de los procesos de selección N.º 812 de 2018 – Distrito Capital 3 y 1471 de 2021, Distrito Capital 4.

Convocatoria	Estado de Convocatoria	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
--------------	------------------------	-------------	---------	-------------	-------

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 18 de 22

Convocatoria Distrito Capital 3 - Convocatoria No. 812 de 2018	Posesión de empleos	3	8	5	16
Convocatoria Distrito 4 - Proceso de Selección No. 1471 de 2020	Acto administrativo de nombramiento en periodo de prueba	3	0	0	3
Convocatoria Distrito 4 - Proceso de Selección No. 1471 de 2020	Posesión por listas de elegibles	0	0	2	2
Reporte en el aplicativo SIMO	No cuenta con convocatoria por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil	3	0	2	5



Durante la vigencia 2021, se realizó el nombramiento y posesión de tres (3) empleos de nivel profesional, ocho (8) empleos de nivel técnico y cinco (5) empleos de nivel asistencial, por ello se da por terminado el proceso de selección del Concurso Abierto de Méritos Capital 3- Convocatoria N.º 812 de 2018.

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 – CNSC, realizó la oferta de cinco (5) empleos en vacancia definitiva, los cuales estaban integrados por tres (3) empleos del nivel profesional y dos (2) cargos del nivel asistencial.

Es importante precisar, que en la oferta de esta convocatoria 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.

La Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, 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

¹ "Por el cual se modifican los artículos 1º y 8º del Acuerdo No. CNSC - 20201000003966 del 30 de diciembre de 2020 y se dictan otras disposiciones"

 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 19 de 22

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

Aunando 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 – CNSC, 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 mediante el uso de listas de elegibles del proceso de selección No. 812 de 2018 – Convocatoria Distrito Capital 3.

El Instituto Distrital de las Artes – Idartes, atendiendo lo expuesto, realizó el nombramiento de los aspirantes que ocupaban el cuarto y quinto lugar de las listas de elegibles de los empleos denominados Auxiliar Administrativo, Código 407, Grado 02 del proceso de selección No. 812 de 2018 – Convocatoria Distrito Capital, mediante la cual se efectuó los nombramientos de los aspirantes, a través de las Resoluciones No. 875 y 876 del treinta y uno (31) de agosto de 2021, en cumplimiento a las directrices impartidas en el Acuerdo No. 2024 de 2021 y oficio No. 20211021038221 del diez (10) de agosto 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 de selección para concurso de ascenso y abierto para tres (3) empleos del nivel profesional, lo cuales fueron nombrados así:


 	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 20 de 22

Dependencia	Cargo	Código	Grado
Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información	Profesional Universitario	219	01
Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano	Profesional Universitario	219	01
Subdirección Administrativa y Financiera – Presupuesto	Profesional Universitario	219	01

Así mismo y en cumplimiento a la Directiva No. 05 de 2016, el Instituto Distrital de las Artes – Idartes, solicito a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, la apertura en el aplicativo SIMO versión 2.0 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
Subdirección de Equipamientos Culturales -Gerencia de Escenarios	Auxiliar Administrativo	407	02
Subdirección Administrativa y Financiera	Auxiliar Administrativo	407	02
Oficina Asesora Jurídica	Auxiliar Administrativo	407	02

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 21 de 22

CARACTERIZACIÓN DE LAS VACANTES

Vacantes definitivas: El 2022 inicia con tres (3) vacantes definitivas en los niveles de Profesional y Auxiliar Administrativo, de la planta permanente y doce (12) 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, solicito a la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, la apertura en el aplicativo SIMO versión 2.0 para el reporte de 6 vacancias definitivas.

Tabla 7. Planta permanente

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

Tabla 8. Planta Temporal

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

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: GTH-P03
		Fecha: 28/01/2022
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Versión: 04
		Página: 22 de 22

Subdirección de Equipamientos Culturales					
Subdirección de Formación Artística		4			4
TOTAL					12

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 según corresponda.

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)