




## PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO



	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-06
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 20/01/2021
		Versión: 03
		Página: 2 de 12

**Objetivo:** Diseñar, definir e implementar las estrategias que tiene la Entidad para la previsión de los empleos, de acuerdo al análisis de cargas de procedimientos y las necesidades que tiene el Instituto en garantizar el pleno ejercicio y disfrute de los derechos culturales y artísticos por parte de la ciudadanía.

**Alcance:** El Plan de Previsión de Talento Humano será de aplicación general para toda la planta de personal del Instituto Distrital de las Artes y por tanto sus medidas aplicaran para los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.


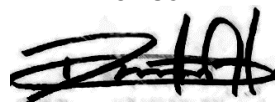

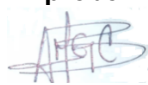
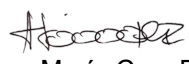

Fecha de Aprobación	Responsable del Documento	Ubicación
Enero 2021	SAF - Talento Humano	<a href="http://comunicarte.idartes.gov.co/SIG">http://comunicarte.idartes.gov.co/SIG</a>

#### HISTÓRICO DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Emisión	Cambios realizados
1	Enero 2019	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


#### Oficinas Participantes

Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:	Avaló:
 Leidy Viviana Acuña Ballén <b>Contratista</b> <b>Subdirección</b> <b>Administrativa y</b> <b>Financiera – Talento Humano</b>	 Robertson Gioncarlo Alvarado Camacho <b>Contratista</b> <b>Subdirección</b> <b>Administrativa y Financiera</b>  Eduardo Navarro Téllez <b>Contratista</b> <b>Oficina Asesora de</b> <b>Planeación y Tecnología de la información</b>	 Ana Milena Gómez Cruz <b>Profesional Especializado</b> <b>Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano</b>  Adriana María Cruz Rivera. <b>Subdirectora Administrativa y Financiera</b>	 Carlos Alfonso Gaitán Sánchez <b>Jefe Oficina Asesora de Planeación y tecnología de la Información</b>


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-06  
29/01/2019

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-06
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 20/01/2021
		Versión: 03
		Página: 3 de 12

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>MARCO LEGAL .....</b>	<b>5</b>
<b>OBJETIVO.....</b>	<b>6</b>
<b>SITUACIÓN ACTUAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES .....</b>	<b>6</b>
<i>Estructura Organizacional .....</i>	<i>6</i>
<i>Análisis de la Planta de Personal .....</i>	<i>8</i>
<i>Estado de la planta de personal .....</i>	<i>9</i>
<b>METODOLOGÍA PARA EL PROCESO DE PREVISIÓN DE EMPLEOS .....</b>	<b>10</b>
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN .....</b>	<b>12</b>

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-06
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 20/01/2021
		Versión: 03
		Página: 4 de 12

## INTRODUCCIÓN

La planeación del Talento Humano según las necesidades de cada una de las áreas de la entidad se realiza en cumplimiento de artículo 17 de la Ley 909 de 2004 por medio de la cual se establece que


*“Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

*a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*

*b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*

*c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.”*

Este documento presenta el análisis correspondiente al Plan de Previsión de Recursos Humanos para el Instituto Distrital de las Artes, representa una herramienta que busca consolidar y actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Entidad, así como determinar los lineamientos y forma provisión de los mismos, con el objetivo de garantizar la continuidad en la prestación del servicio, siempre que exista disponibilidad presupuestal para ello. Este instrumento busca sustentar la mejora en los procesos de gestión administrativa en la Entidad y garantizar la provisión de los empleos vacantes, dando cumplimiento a las disposiciones legales vigentes aplicables, con el fin de cubrir las necesidades de personal en las dependencias de la Entidad.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-06
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 20/01/2021
		Versión: 03
		Página: 5 de 12

## MARCO LEGAL

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 otras el Plan 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 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”*.

*Artículo 2.2.4.9. Para la aprobación del Plan Anual de Empleos Vacantes, el Departamento Administrativo de la Función Pública podrá verificar que las diferentes entidades y organismos hayan incorporado en sus manuales específicos las competencias de que trata el presente decreto. El Departamento Administrativo de la Función Pública hará el seguimiento selectivo de su cumplimiento en las entidades del nivel nacional”*.

*Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles.*

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-06
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 20/01/2021
		Versión: 03
		Página: 6 de 12

## OBJETIVO

Diseñar, definir e implementar las estrategias que tiene la Entidad para la previsión de los empleos, de acuerdo al análisis de cargas de procedimientos y las necesidades que tiene el Instituto en garantizar el pleno ejercicio y disfrute de los derechos culturales y artísticos por parte de la ciudadanía.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar un estudio técnico que justifique técnica y presupuestalmente la necesidad de crear empleos de carácter temporal, que aporten en el cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo *“Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para el Siglo XXI”*
- Elaborar un estudio técnico y levantamiento de cargas de procesos y procedimientos que permitan proponer y presentar al Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y a la Secretaría Distrital de Hacienda un Rediseño Institucional.
- Determinar los lineamientos técnicos requeridos para el proceso de vinculación de las vacantes definitivas o temporales que tiene el Instituto.

## SITUACIÓN ACTUAL DEL INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES

### Estructura Organizacional

El artículo 2 del Acuerdo 440 de 2010, otorgó como objeto principal al Idartes la ejecución de políticas, planes, programas y proyectos para el ejercicio efectivo de los derechos culturales de los habitantes del Distrito Capital, en lo relacionado con la formación, creación, investigación, circulación y apropiación de las áreas artísticas de literatura, artes plásticas, artes audiovisuales, arte dramático, danza y música, a excepción de la música sinfónica, académica y el canto lírico.

Mediante el Acuerdo No. 06 del veinticinco (25) de septiembre de 2020 el Consejo directivo modificó la estructura organizacional de la siguiente manera:


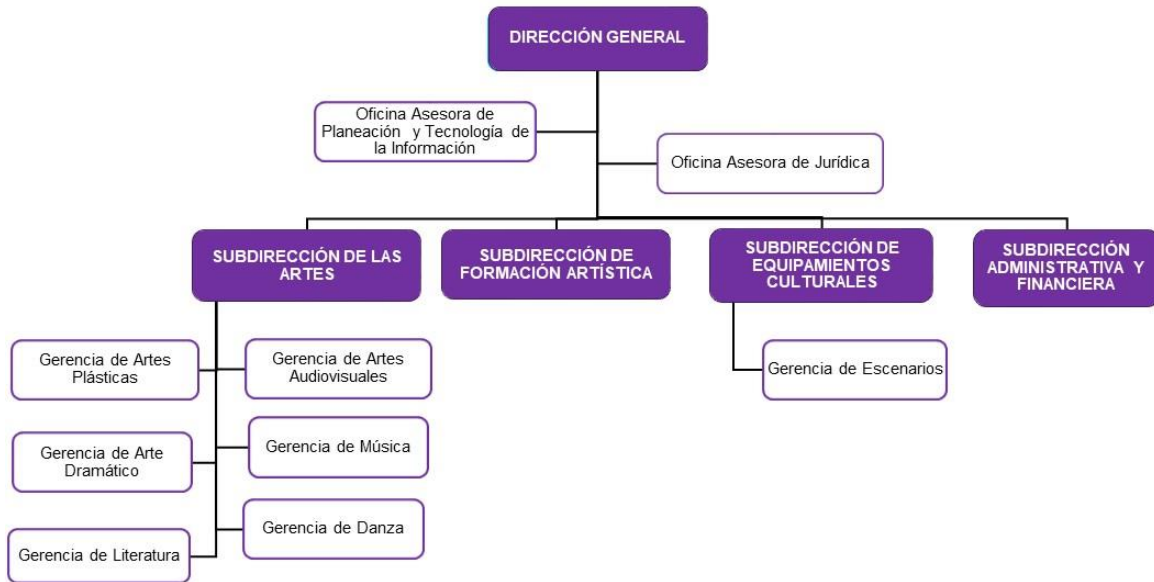
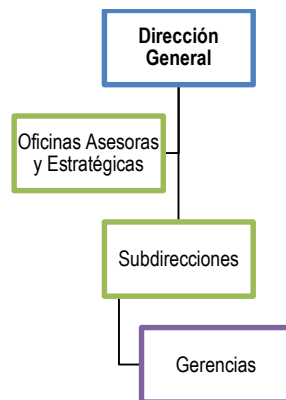
	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-06
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 20/01/2021
		Versión: 03
		Página: 7 de 12

Figura 1. Estructura Organizacional Vigente Idartes




Fuente. Elaborada con base en el Acuerdo 6 de 2020 del Consejo Directivo.

La estructura base de la entidad se compone de cuatro niveles de gestión tal como se muestra en la figura 3.



a) Dirección General. Lidera todos los procesos de la entidad.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-06
		Fecha: 20/01/2021
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Versión: 03
		Página: 8 de 12

- b) Oficinas Asesoras y Estratégicas. Responsables de desarrollar procesos estratégicos y de asesoría para toda la entidad.
- c) Subdirecciones. En este nivel se ubican las tres direcciones misionales por lo tanto son las responsables de gestionar los procesos que contribuyen directamente al cumplimiento de los objetivos y a la razón de ser del Idartes. Al mismo nivel se ubica la Subdirección Administrativa y Financiera encargada de la gestión de todos los procesos de apoyo a la gestión de la entidad.
- d) Gerencias. En este nivel se desconcentra la gestión de las Subdirecciones, estas dependencias son las responsables de la ejecución directa de la política. Se crean para temas específicos y en casos los cuales tanto el número de personas como las responsabilidades ameritan la existencia de una dependencia.

### **Análisis de la Planta de Personal**


Para cumplir sus objetivos en la actualidad el Idartes cuenta con una planta permanente de setenta y cinco (75) empleos, adoptada mediante Acuerdo 003 de 2017, la planta está compuesta tal como se indica en la Tabla.

Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos
Director General	Directivo	050	03	1
Subdirector	Directivo	070	02	1
Subdirector Técnico	Directivo	068	02	3
Gerente	Directivo	039	01	7
Asesor	Asesor	105	01	2
Asesor Jefe Oficina Asesora	Asesor	115	02	2
Profesional Especializado	Profesional	222	03	2
Profesional Especializado	Profesional	222	02	9
Profesional Universitario	Profesional	219	01	16
Tesorero	Profesional	201	02	1
Almacenista	Profesional	215	01	1
Técnico Administrativo	Técnico	367	01	1
Técnico Operativo	Técnico	314	01	8
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	03	1
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	02	13

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**

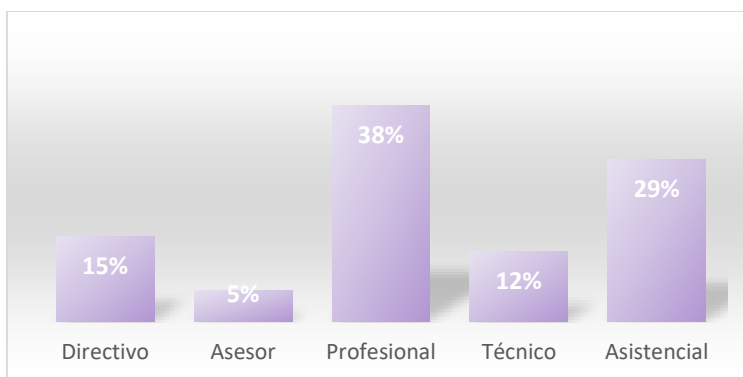
1TR-GTH-P-06  
29/01/2019



	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-06
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 20/01/2021
		Versión: 03
		Página: 9 de 12

Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos
Operario	Asistencial	487	02	5
Conductor	Asistencial	480	01	2
<b>Total</b>				<b>75</b>

La planta de personal de la entidad está compuesta de la siguiente manera:




### Estado de la planta de personal

Los empleos del Instituto Distrital de las Artes, se encuentra en el siguiente estado:

Nivel	No. de Funcionarios de Planta	No. de Funcionarios en libre nombramiento	No. de Funcionarios en Carrera Administrativa	No. de Funcionarios en Periodo de Prueba	No. de Empleos Vacantes definitivos
Directivo	12	11	0	0	1
Asesor	4	4	0	0	0
Profesional	29	2	15	7	5
Técnico	9	0	1	1	7
Asistencial	21	2	7	4	8
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>	<b>19</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>21</b>

De acuerdo a la tabla anterior, se puede evidenciar que el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES - actualmente cuenta con 21 empleos en vacancia definitiva, de los cuales 10 empleos se encuentra en el proceso de aplicación de la prueba de ejecución de la Convocatoria No. 812 de 2018 del concurso de méritos de los empleos de carrera administrativa que viene adelantando la Comisión Nacional del Servicio Civil, adicional a ello, se está en la espera de

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-06
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 20/01/2021
		Versión: 03
		Página: 10 de 12

la respuesta de solicitud de exclusión de listas de elegibles de 2 empleos del nivel profesional y técnico. Adicional a ello, se encuentra el empleo de Gerente Código 039, grado 01 ubicado en la Gerencia de Artes Audiovisuales.

Aunando a lo anterior, el Instituto Distrital de las Artes junto a la Comisión Nacional del Servicio Civil inició el proceso de convocatoria Distrito No 04, mediante la cual se tiene ofertado 5 empleos del nivel profesional y asistencia. Así mismo, la entidad se encuentra en el proceso de cargue en el aplicativo SIMO versión 2.0 de tres empleos de nivel profesional y asistencial en cumplimiento de los lineamientos de la Circular 5 del 22 de septiembre de 2016.

Por otra parte, el Instituto Distrital de las Artes –Idartes-, en sus diez años de creación, requiere robustecer su planta de personal, dado que, por el nivel de presupuesto que maneja y las actividades que desarrolla en los procesos de formación, creación, investigación, fomento y circulación a través de las Artes y la Cultura, requiere contar con un capital humano que contribuya a la prestación de servicios a la Ciudadanía en el fortalecimiento de los Derechos Económicos Sociales y Culturales (DESC)

De acuerdo a lo anterior, durante esta vigencia el Instituto Distrital de las Artes – IDARTES - tiene dos apuestas para el fortalecimiento de la planta de personal de la Entidad, las cuales son:

- Creación de planta Temporal: La entidad en el primer semestre de la vigencia 2021 tiene programado la elaboración de Estudio Técnico para la creación de planta temporal, de acuerdo a los lineamientos establecidos por Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y por la Secretaría Distrital de Hacienda.
- Desarrollo de Estudio Técnico para el proceso de Rediseño Institucional, el cual consiste en el Estudio de Cargas, elaboración de acto administrativo de Modificación de Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales. Modificación de estructura organizacional y creación de empleos de planta.


Cabe mencionar, que estos procesos de creación de planta temporal y rediseño institucional, depende de la viabilidad Técnica y presupuestal del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y la Secretaría Distrital de Hacienda.

## **METODOLOGÍA PARA EL PROCESO DE PREVISIÓN DE EMPLEOS**

Para el proceso de previsión de empleos de corto y mediano plazo el Instituto Distrital de las Artes, realizará el proceso de actualización de los empleos en vacancia temporal y definitiva que tiene la Entidad, con el propósito de desarrollar el proceso de provisión de los empleos

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-06  
29/01/2019

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-06
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 20/01/2021
		Versión: 03
		Página: 11 de 12

vacantes en el Instituto Distrital de las Artes se realizará de acuerdo con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD- y de la manera siguiente:

### **Empleos de Libre Nombramiento y Remoción**

Las vacantes temporales en estos empleos se proveerán a través de nombramiento en encargo de los Gerentes Públicos o, en caso de que ninguno cumpla con los requisitos, de empleados de carrera, previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo, el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004, y otras disposiciones.

Las vacancias definitivas se provisionarán mediante nombramiento ordinario, una vez se hayan hecho las verificaciones de cumplimiento de requisitos mínimos del empleo. En el caso de los Gerentes Públicos se recurrirá al Servicio de Evaluación de Competencias SEVCOM-DASC con el fin de disponer de información que permita determinar las acciones para el fortalecimiento de sus competencias comportamentales.


### **Empleos de Carrera Administrativa**

Los empleos en vacancias temporales en este tipo de empleos se regularán teniendo en cuenta la normatividad vigente y por este motivo en primera medida se buscará proveerlos mediante encargo con un funcionario de carrera administrativa en servicio activo siempre y cuando cumpla con los requisitos del empleo a cubrir, en cumplimiento del Criterio Unificado por la Comisión Nacional del Servicio Civil del trece (13) de agosto de 2019.

Si el empleo no puede provisionarse a través del encargo, se provisionará mediante nombramiento provisional, siguiendo la normatividad vigente y recurriendo a las hojas de vida que han allegado las personas que quieren hacer parte de la entidad.

En relación a los empleos en vacancia definitiva, una vez se finalice la Convocatoria No. 812 de 2018 en lo relacionado con la prueba de ejecución y se desarrolle la lista de elegibles de 10 empleos, se inicia el proceso de nombramiento de estos cargos en el nivel técnico y asistencial, adicional a ello la Entidad se encuentra a la espera del pronunciamiento de la Comisión Nacional del Servicio Civil respecto a la exclusión de aspirantes de 2 empleos del nivel profesional y técnico.

La Entidad en cumplimiento a los lineamientos establecidos por la Ley 1960 de 2019 realizó el proceso de reporte de 5 empleos en vacancia definitiva en el aplicativo SIMO, los cuales

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Código: 1TR-GTH-P-06
	<b>PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	Fecha: 20/01/2021
		Versión: 03
		Página: 12 de 12

estarán en Concurso de Ascenso y Abierto de Méritos en esta vigencia, de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para el proceso de previsión de empleos a largo plazo, se tiene programado realizar la creación de una nueva planta temporal que fortalezca el cumplimiento de las metas de los proyectos de inversión del Plan de Desarrollo “Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI”, al igual, durante esta vigencia se tiene programado el levantamiento de cargas laborales y la construcción del Estudio Técnico de Rediseño Institucional que permita robustecer la planta de empleos que tiene la Entidad y de esta manera distribuir la responsabilidad para la ejecución y desarrollo de los planes, programas y proyectos de formación, creación, investigación, circulación, apropiación de las artes en la ciudad de Bogotá, la cual actualmente recae para a cuarenta y cuatro (44) funcionarios del nivel directivo y profesional.

En este sentido, es necesario que la Entidad realice un Estudio Técnico para la creación de empleos de carácter temporal y un rediseño organizacional, con el propósito que la Institución fortalezca su capital humano, con el propósito de continuar con el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales, transversales y de evaluación de la entidad, en el marco del Modelo Integrado de Gestión, y seguir promoviendo las prácticas artísticas y el acceso democrático de la ciudadanía a la oferta artística y cultural, en procura de reducir la segregación social, económica, espacial y cultural, por medio del aumento de las capacidades de la población para el goce efectivo de sus derechos.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

A fin de hacer seguimiento semestral se calculará el siguiente indicador:

<b>Nombre:</b>	Cubrimiento vacantes
<b>Objetivo:</b>	Contar con el Talento Humano que se requiere para el cumplimiento de los objetivos institucionales.
<b>Fórmula:</b>	$\frac{\text{No. de actos administrativos de nombramientos o encargos del período} * 0.50}{\text{No. de vacantes definitivas y temporales del período}}$
<b>Frecuencia:</b>	Semestral
<b>Resultado esperado:</b>	50% semestral para que la sumatoria al finalizar el año sea de 100
<b>Unidad de medida</b>	% (Porcentaje)

Así mismo, se elaborará un informe de seguimiento semestral, con corte al mes de junio de 2021, y una evaluación anual, con corte a 31 de diciembre de 2021.