



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

# PLAN ANUAL DE VACANTES 2024



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

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


## PLAN ANUAL DE VACANTES

Código: GTH-P-03

Fecha: 24/01/2023

Versión: 6

Página 2 de 20

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-03
		Fecha: 24/01/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 6
		Página 3 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
Enero 2023	SAF - 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 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
5	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
6	Enero 2024	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




<b>Elaboró:</b>	<b>Revisó:</b>	<b>Aprobó:</b>	<b>Avaló:</b>
16/01/2024 <b>Karen Charlot Santisteban Muriel</b> Profesional Especializado SAF - Talento Humano	31/01/2024 <b>Robertson Giancarlo Alvarado Camacho</b> Contratista Subdirección Administrativa Financiera  31/01/2024 <b>Carlos Andrés Méndez Espitia</b> Contratista Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información	31/01/2024 <b>Karen Charlot Santisteban Muriel</b> Profesional Especializado SAF - Talento Humano  31/01/2024 <b>Liliana Morales Ortiz</b> Subdirectora Administrativa y Financiera	31/01/2024 <b>Daniel Sánchez Rojas</b>  Jefe Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-03
		Fecha: 24/01/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 6
		Página 5 de 20

## TABLA DE CONTENIDO


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

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-03
		Fecha: 24/01/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 6
		Página 6 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.


	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-03
		Fecha: 24/01/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 6
		Página 7 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.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-03
		Fecha: 24/01/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 6
		Página 8 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



	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-03
		Fecha: 24/01/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 6
		Página 9 de 20

10. Gestión documental
11. Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
12. Seguridad Digital
13. Defensa jurídica
14. Gestión del conocimiento y la innovación
15. Control interno
16. Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
17. Mejora Normativa

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

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


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

**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.*

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-03
		Fecha: 24/01/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 6
		Página 10 de 20

*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.*

*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.*

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-03
		Fecha: 24/01/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 6
		Página 11 de 20

*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 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.*

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-03
		Fecha: 24/01/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 6
		Página 12 de 20

## DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

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

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

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


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

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

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

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

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

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-03
		Fecha: 24/01/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 6
		Página 13 de 20

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).

**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.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-03
		Fecha: 24/01/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 6
		Página 14 de 20

**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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small> <small>Instituto Distrital de las Artes</small>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-03
		Fecha: 24/01/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 6
		Página 15 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 treinta (30) de junio de 2024, las cuales se encuentran compuestas por los siguientes empleos:

**Tabla 1. Distribución de los empleos de Planta Permanente**

Denominación	Código	Grado	Número de empleos
<b>DESPACHO DE LA DIRECCIÓN GENERAL</b>			
Director General	050	03	1
Asesor	105	01	2
Auxiliar Administrativo	407	02	1
Conductor	480	01	1
<b>PLANTA GLOBAL</b>			
<b>Nivel Directivo</b>			
Subdirector	070	02	1
Subdirector Técnico	068	02	3
Gerente	039	01	7
Jefe de Oficina	006	01	1
<b>Nivel Asesor</b>			
Jefe de Oficina Asesora	115	02	2
<b>Nivel Profesional</b>			
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
<b>Nivel Técnico</b>			
Técnico Administrativo	367	01	1
Técnico Operativo	314	01	8
<b>Nivel Asistencial</b>			
Auxiliar Administrativo	407	03	1
Auxiliar Administrativo	407	02	12
Operario	487	02	5
Conductor	480	01	1
<b>TOTAL</b>			<b>76</b>

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

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small> <small>Instituto Distrital de las Artes</small>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-03
		Fecha: 24/01/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 6
		Página 16 de 20

**Tabla 2.** Distribución de los empleos de Planta Temporal.

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

De acuerdo con la tabla 1 y el Plan Anual de vacantes para la vigencia 2024, 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	3
Profesional Universitario	Profesional	219	01	2
Auxiliar Administrativo	Asistencial	407	02	1

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.

Denominación Empleo	Nivel	Código	Grado	Número de Cargos
Profesional Especializado	Profesional	222	03	1
Profesional Especializado	Profesional	222	02	13
Profesional Universitario	Profesional	219	01	5
Técnico Administrativo	Técnico	367	01	2

Durante la vigencia 2023, 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 Distrito VI, el cual registro en el aplicativo SIMO para concurso los siguientes empleos de carrera administrativa distribuidos así:

**Tabla 5.** Distribución de empleos de carrera administrativa de los procesos de selección Distrito VI.



 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <small>CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE</small> <small>Instituto Distrital de las Artes</small>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-03
		Fecha: 24/01/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 6
		Página 17 de 20

**Tabla 6.** Reporte SIMO vacancias definitivas


Dependencia	Cargo	Código	Grado
Subdirección Administrativa y Financiera – Talento Humano	Profesional Especializado	222	03
Gerencia de Música	Profesional Especializado	222	02
Oficina Asesora de Planeación y Tecnologías de la Información	Profesional Especializado	222	02
Dirección General – Comunicaciones	Profesional Universitario	219	01
Gerencia de Arte Dramático	Profesional Universitario	219	01

### CARACTERIZACIÓN DE LAS VACANTES

**Vacantes definitivas:** El 2024 inicia con cinco (5) vacantes definitivas de la planta permanente y veintiún (21) vacantes de los empleos de carácter temporal.

**Tabla 7.** Planta permanente

NIVEL JERÁRQUICO DEPENDENCIA	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL
Dirección General		1			1
Oficina Asesora Jurídica					
Oficina Asesora de Planeación y Tecnología de la Información		1			1
Subdirección de las Artes		2			2
Subdirección Administrativa y Financiera		1			1
Subdirección de Equipamientos Culturales					
Subdirección de Formación Artística					
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Código: GTH-P-03
		Fecha: 24/01/2023
	<b>PLAN ANUAL DE VACANTES</b>	Versión: 6
		Página 18 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:

<b>Nombre:</b>	Vacantes reportadas
<b>Objetivo:</b>	Mantener la información actualizada de vacantes
<b>Fórmula:</b>	<u>No. de vacantes reportadas en el SIDEAP período * 0.50 = No. de vacantes definitivas del período</u>
<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)