



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023

PROCESO:
GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	4
3. PROPÓSITO.....	4
4. NORMATIVA.....	4
5. METODOLOGÍA	5
6. CONCEPTOS QUE ENMARCAN LA PROVISION DE EMPLEOS	5
7. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	6
7.1. Cálculo de Empleos – Análisis de la Planta Actual	6
7.2. Provisión de los Empleos.....	7
7.3. Vacantes Temporales y Definitivas a Proveer.....	7
7.4. Estimación de Costos	8
8. REDISEÑO ORGANIZACIONAL.....	8
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	8

1. INTRODUCCIÓN

El Artículo 17 Ley 909 de 2004 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”.*

Un Plan de Previsión de Recursos Humanos, es un instrumento de Gestión del Talento Humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Este documento, busca actualizar y consolidar la información de los cargos vacantes de la Secretaría Distrital de Ambiente, para establecer los lineamientos de provisión de estos, con el fin de garantizar la prestación del servicio.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos constituye una herramienta gerencial y de gestión, que facilita la incorporación del personal idóneo con competencias laborales y comportamentales, para logro de objetivos y metas institucionales, establecidos por la entidad, en el marco del Plan Desarrollo Distrital.

El presupuesto asignado anualmente a la Entidad contempla la destinación del pago del personal que se requiera para proveer los empleos vacantes de la Planta de empleos de la entidad, garantizando así los costos de estos.

2. OBJETIVO

Planear la gestión del talento humano, de tal manera que permita determinar, de forma anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

3. PROPÓSITO

Definir para la vigencia 2023, los empleos vacantes en la Secretaría Distrital de Ambiente y proveerlos a través de los diferentes procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes.

4. NORMATIVA

La normativa aplicable al Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Secretaría Distrital de Ambiente se detalla a continuación:

Norma (número y fecha)	Descripción
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	<i>“Establece que las Unidades de Personal deberán elaborar y actualizar anualmente los Planes de Previsión de Recursos Humanos</i>
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	<i>“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998”</i>
Decreto Nacional 1083 del 26 de mayo de 2015	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.</i>
Decreto Nacional 648 del 19 de abril de 2017	<i>“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.</i>
Decreto Nacional 1800 del 07 de octubre de 2019	<i>“Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo.</i>

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2023

Norma (número y fecha)	Descripción
Decreto Nacional 612 del 4 de abril de 2018	<i>“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.</i>
Directiva 005 del 01 junio de 2021	Por la cual la Alcaldía Mayor de Bogotá emite <i>“Lineamientos para la protección de los derechos de las personas transgénero en el ámbito de la gestión del talento humano y la vinculación en el Distrito Capital”.</i>

5. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Secretaría Distrital de Ambiente para la vigencia 2023, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD y Función Pública.

Teniendo en cuenta el estado actual de la planta de personal, el número de empleos total de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes, tanto temporales como definitivas, el Equipo de Talento Humano de la Dirección de Gestión Corporativa, analizará las necesidades de la planta de personal para proveer las vacancias a través de las diferentes formas de provisión que establece la ley.

6. CONCEPTOS QUE ENMARCAN LA PROVISION DE EMPLEOS

A continuación, se enuncian algunos conceptos relacionados con el Plan de Previsión de Recursos Humanos:

Carrea Administrativa. Forma de provisión definitiva de empleos, que se realiza a través de un nombramiento en período de prueba, una vez el servidor ha superado un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en virtud de la Ley 909 de 2004, modificada a su vez por la Ley 1960 de 2019 y demás normas concordantes.

Encargo: Forma de cubrir las vacancias temporales o definitivas, para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo, siempre que se cumpla de lleno los requisitos señalados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, y demás normas concordantes.

Nombramiento Provisional: Forma de provisión excepcional, y de carácter temporal al

cual podrá acudir siempre y cuando no exista funcionario de carrera administrativa que cumpla con los requisitos señalados en el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificada a su vez por la Ley 1960 de 2019.

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción: Forma de provisión discrecional, en la cual la autoridad nominadora, provee cargos de libre nombramiento y remoción bajo los criterios establecidos en el numeral 2° del artículo 5° de la Ley 909 de 2004, Decreto Nacional 1083 de 2015 y demás normas concordantes.

7. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

7.1. Cálculo de Empleos – Análisis de la Planta Actual

La Secretaría Distrital de Ambiente cuenta con autonomía administrativa y financiera, su planta global de personal es de 143 empleos, en la actualidad ocupados 133, establecida mediante el Decreto Distrital 110 de 2009, modificada por el Decreto 451 de 2021, la cual se rige por la Resolución No. 00818 de 2020, modificado por la Resolución No. 04298 del 12 de noviembre de 2021, que adoptó el Manual de Funciones y Competencias Laborales de los diferentes empleos que conforman dicha planta.

La estructura de la planta se establece con la finalidad de fortalecer tanto la operación interna de la entidad, como su capacidad de coordinación intrasectorial e intersectorial, para garantizar el cumplimiento de las funciones, metas y objetivos de sus componentes misionales y de apoyo.

De acuerdo con lo establecido en el Plan Anual de Vacantes con corte a 31 de diciembre de 2022, se cuenta con la siguiente distribución de la planta de empleos:

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL JERARQUICO	
NIVEL	No
DIRECTIVO	20
ASESOR	2
PROFESIONAL	80
TÉCNICO	4
ASITENCIAL	37
	143

TIPO DE VINCULACIÓN	
CARRERA ADMINISTRATIVA	105
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	21
PERIODO DE PRUEBA	0
PERIODO FIJO	1
PROVISIONAL	5
VACANTES	11
	143

Fuente: SDA-DGC-Talento Humano- 31 de diciembre de 2022

7.2. Provisión de los Empleos

La provisión de los empleos vacantes de la Secretaría Distrital de Ambiente se realizará así:

Una vez analizada la necesidad del servicio, para proveer de manera temporal o permanente las vacancias definitivas o temporales, se da inicio a la revisión de cumplimiento de requisitos según la normativa vigente, y la forma en que se va a proveer el cargo que se encuentre vacante. Una vez se cuente con el lleno de los requisitos del cargo a proveer (encargo, provisionalidad, libre nombramiento y remoción y/o carrera), se procederá a efectuar el respectivo nombramiento según corresponda, dando cumplimiento al procedimiento interno y la normativa vigente.

7.3. Vacantes Temporales y Definitivas a Proveer

UBICACIÓN	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.	GRADO	NIVEL	APELLIDOS
OFICINA DE CONTROL INTERNO	SECRETARIO EJECUTIVO	425	24	ASISTENCIAL	VACANTE DEFINITIVA
DIRECCION DE PLANEACION Y SISTEMAS DE INFORMACIÓN AMBIENTAL	TÉCNICO OPERATIVO	314	17	TÉCNICO	VACANTE TEMPORAL
DIRECCIÓN DE CONTROL AMBIENTAL	SECRETARIO	440	17	ASISTENCIAL	VACANTE DEFINITIVA
SUBDIRECCIÓN DEL RECURSO HÍDRICO Y DEL SUELO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	25	PROFESIONAL	VACANTE DEFINITIVA
DIRECCIÓN LEGAL AMBIENTAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	PROFESIONAL	VACANTE TEMPORAL
DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18	PROFESIONAL	VACANTE TEMPORAL
DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	05	PROFESIONAL	VACANTE TEMPORAL
DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	07	ASISTENCIAL	VACANTE TEMPORAL
SUBDIRECCIÓN CONTRACTUAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18	PROFESIONAL	VACANTE DEFINITIVA
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27	ASISTENCIAL	VACANTE DEFINITIVA
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27	ASISTENCIAL	VACANTE DEFINITIVA

Fuente: Elaboración propia-DGC-Talento Humano-diciembre 31 de 2022

7.4. Estimación de Costos

Estimación de los Costos de Personal para la vigencia 2023, el costo total de la Planta de Personal de la Secretaría Distrital de Ambiente corresponde a \$19.523.161.000.

8. REDISEÑO ORGANIZACIONAL

En este proyecto se registraron los siguientes avances durante la vigencia 2022:

- ✓ Análisis funcional de las Dependencias y aplicación de encuesta
- ✓ Revisión de tabla comparativa manual de funciones y competencias laborales, Proyecto Manual de funciones y competencias Laborales.
- ✓ Estructuras propuestas
- ✓ Informe consolidado resultados Ejercicio análisis funcional y perfiles de empleos
- ✓ Estructuración Estudio Técnico (componentes) - Tramite para aprobación Estudio Técnico
- ✓ Revisión preliminar Estructuras propuestas – Subsecretaria General

Actividades por realizar para la vigencia 2023:

- Definición planta de empleos – enero – feb 2023
- Mesas temáticas con DASCD para presentación del avance del estudio técnico enero – febrero 2023
- Presentación documento técnico (estudio técnico. MFCL) DASCD marzo 2023

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El equipo de Talento Humano realizará seguimiento mensual a la planta de empleos de la Secretaría Distrital de Ambiente, con el fin de emitir reportes del estado actual de la misma y la planeación de provisión de las vacantes que se presenten.

Elaboró: Lucero Prieto Bernal – Profesional de la DGC
Adriana Mendieta Morales– Profesional Contratista DGC

Fecha de elaboración: 16 de enero de 2023

Revisó: Guiomar Patricia Gil Ardila-Directora de Gestión Corporativa

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño – Sesión NO. 1 del 25 de enero de 2023