



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

PROCESO:
GESTIÓN DE TALENTO
HUMANO



SECRETARÍA DE
AMBIENTE



Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
2. OBJETIVO	4
3. PROPÓSITO	¡Error! Marcador no definido.
4. NORMATIVA.....	¡Error! Marcador no definido.
5. METODOLOGÍA	¡Error! Marcador no definido.
6. CONCEPTOS QUE ENMARCAN LA PROVISION DE EMPLEOS	9
7. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO	¡Error! Marcador no definido.
7.1. Cálculo de Empleos – Análisis de la Planta Actual	¡Error! Marcador no definido.
7.2. Provisión de los Empleos	¡Error! Marcador no definido.
7.3. Vacantes Temporales y Definitivas a Proveer	¡Error! Marcador no definido.
7.4. Estimación de Costos.....	¡Error! Marcador no definido.
8. REDISEÑO ORGANIZACIONAL.....	¡Error! Marcador no definido.
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	¡Error! Marcador no definido.

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.

1. OBJETIVO GENERAL

Planear la gestión del talento humano, de tal manera que permita contar con la actualización correspondiente de las vacancias de la planta de empleos de la Entidad, para determinar, de forma anticipada, las necesidades de personal, y generar acciones que conlleven a la provisión de estas para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad que garanticen la calidad servicio.

2. OBJETIVOS ESPECIFICO

- Consolidar el estado de vacantes temporales y definitivas presentadas en la Planta de empleos de la secretaria Distrital de Ambiente.
- Establecer las acciones que permitan adelantar el proceso de provisión transitoria o definitiva de las vacantes presentadas en la Planta de empleos de la secretaria Distrital de Ambiente, bajo los principios de igualdad mérito y oportunidad que rigen el empleo público.

3. CONTEXTO

De conformidad con el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto No. 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, el Plan Previsión de Recursos Humanos debe integrarse al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Se proyecta para la vigencia 2024, con el desarrollo de la nueva convocatoria, denominada Distrito 6, las siguientes situaciones administrativas:

- Finalización de (33) encargos, así:

UBICACIÓN	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.	GRADO	NIVEL
<i>OFICINA DE PARTICIPACION, EDUCACION Y LOCALIDADES</i>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	20	PROFESIONAL
<i>OFICINA DE PARTICIPACION, EDUCACION Y LOCALIDADES</i>	SECRETARIO	440	17	ASISTENCIAL
<i>SUBSECRETARIA GENERAL</i>	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18	PROFESIONAL
<i>DIRECCION DE PLANEACION Y SISTEMAS DE INFORMACION AMBIENTAL</i>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	PROFESIONAL
<i>DIRECCION DE PLANEACION Y SISTEMAS DE INFORMACION AMBIENTAL</i>	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	21	PROFESIONAL

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024

UBICACIÓN	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.	GRADO	NIVEL
SUBDIRECCION DE PROYECTOS Y COOPERACION INTERNACIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	PROFESIONAL
SUBDIRECCION DE POLITICAS Y PLANES AMBIENTALES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	20	PROFESIONAL
SUBDIRECCION DE POLITICAS Y PLANES AMBIENTALES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	PROFESIONAL
DIRECCION DE CONTROL AMBIENTAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	21	PROFESIONAL
SUBDIRECCIÓN DE CONTROL AMBIENTAL AL SECTOR PUBLICO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18	PROFESIONAL
SUBDIRECCIÓN DE CONTROL AMBIENTAL AL SECTOR PUBLICO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27	ASISTENCIAL
SUBDIRECCIÓN DEL RECURSO HIDRICO Y DEL SUELO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	25	PROFESIONAL
SUBDIRECCIÓN DEL RECURSO HIDRICO Y DEL SUELO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	25	PROFESIONAL
SUBDIRECCIÓN DEL RECURSO HIDRICO Y DEL SUELO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	21	PROFESIONAL
SUBDIRECCIÓN DE SILVICULTURA, FLORA Y FAUNA SILVESTRE	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	20	PROFESIONAL
SUBDIRECCIÓN DE SILVICULTURA, FLORA Y FAUNA SILVESTRE	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	20	PROFESIONAL
SUBDIRECCIÓN DE CALIDAD DEL AIRE, AUDITIVA Y VISUAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	PROFESIONAL
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	20	PROFESIONAL
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	PROFESIONAL
SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS Y RURALIDAD	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	PROFESIONAL
SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS Y RURALIDAD	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18	PROFESIONAL
SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS Y RURALIDAD	SECRETARIO EJECUTIVO	425	24	ASISTENCIAL
DIRECCION LEGAL AMBIENTAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18	PROFESIONAL
DIRECCION LEGAL AMBIENTAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	PROFESIONAL
DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	21	PROFESIONAL

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024

UBICACIÓN	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.	GRADO	NIVEL
DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18	PROFESIONAL
DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27	ASISTENCIAL
DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	05	PROFESIONAL
DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	SECRETARIO EJECUTIVO	425	24	ASISTENCIAL
DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	ASISTENCIAL
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	20	PROFESIONAL
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	18	PROFESIONAL
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27	ASISTENCIAL

- Finalización (12) provisionalidades, así:

UBICACIÓN	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.	GRADO	NIVEL
OFICINA DE CONTROL INTERNO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	ASISTENCIAL
SUBSECRETARIA GENERAL	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	09	ASISTENCIAL
DIRECCION DE PLANEACION Y SISTEMAS DE INFORMACION AMBIENTAL	TÉCNICO OPERATIVO	314	17	TÉCNICO
DIRECCION DE CONTROL AMBIENTAL	SECRETARIO	440	17	ASISTENCIAL
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	SECRETARIO	440	09	ASISTENCIAL
DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	PROFESIONAL
DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	SECRETARIO	440	17	ASISTENCIAL
DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	CONDUCTOR	480	13	ASISTENCIAL
DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	CONDUCTOR	480	13	ASISTENCIAL
DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	470	07	ASISTENCIAL

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024

UBICACIÓN	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.	GRADO	NIVEL
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27	ASISTENCIAL
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	27	ASISTENCIAL

Aunado a lo anterior y teniendo en cuenta que durante la vigencia 2024 en el marco del nuevo gabinete del alcalde de la ciudad y nueva administración en la Entidad se prevé que el mes de enero de 2024, se produzcan (21) retiros de personal vinculado en empleos de libre nombramiento y remoción.

UBICACIÓN	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.	GRADO	TOTAL DE EMPLEOS
DESPACHO	SECRETARIO DE DESPACHO	020	09	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO	JEFE DE OFICINA	006	05	1
OFICINA DE PARTICIPACION, EDUCACION Y LOCALIDADES	JEFE DE OFICINA	006	04	1
SUBSECRETARIA GENERAL	SUBSECRETARIO DE DESPACHO	045	08	1
DIRECCION DE PLANEACION Y SISTEMAS DE INFORMACION AMBIENTAL	DIRECTOR TECNICO	009	07	1
SUBDIRECCION DE PROYECTOS Y COOPERACION INTERNACIONAL	SUBDIRECTOR	068	04	1
SUBDIRECCION DE POLITICAS Y PLANES AMBIENTALES	SUBDIRECTOR	068	04	1
DIRECCION DE CONTROL AMBIENTAL	DIRECTOR TECNICO	009	07	1
SUBDIRECCIÓN DE CONTROL AMBIENTAL AL SECTOR PUBLICO	SUBDIRECTOR	068	04	1
SUBDIRECCIÓN DEL RECURSO HIDRICO Y DEL SUELO	SUBDIRECTOR	068	04	1
SUBDIRECCIÓN DE SILVICULTURA, FLORA Y FAUNA SILVESTRE	SUBDIRECTOR	068	04	1
SUBDIRECCIÓN DE CALIDAD DEL AIRE, AUDITIVA Y VISUAL	SUBDIRECTOR	068	04	1

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024

UBICACIÓN	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD.	GRADO	TOTAL DE EMPLEOS
DIRECCION DE GESTION AMBIENTAL	DIRECTOR TECNICO	009	07	1
SUBDIRECCIÓN DE ECOURBANISMO Y GESTION AMBIENTAL EMPRESARIAL	SUBDIRECTOR	068	04	1
SUBDIRECCIÓN DE ECOSISTEMAS Y RURALIDAD	SUBDIRECTOR	068	04	1
DIRECCION LEGAL AMBIENTAL	DIRECTOR TECNICO	009	07	1
DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA	DIRECTOR TECNICO	009	07	1
SUBDIRECCIÓN CONTRACTUAL	SUBDIRECTOR	068	04	1
SUBDIRECCIÓN FINANCIERA	SUBDIRECTOR	068	04	1

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>
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>

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024

Norma (número y fecha)	Descripción
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> ”.

4. 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.

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

Fecha de elaboración: 20 de diciembre de 2023

Revisó: Guiomar Patricia Gil Ardila-Directora de Gestión Corporativa

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño – 22 de diciembre de 2023