

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021	
	Código: PA01-PL04	Versión: 3

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. NORMATIVA
3. METODOLOGÍA
4. CONCEPTOS QUE ENMARCAN LA PROVISION DE EMPLEOS
5. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO
 - 5.1. Cálculo de Empleos Necesarios - Análisis de la Planta Actual
 - 5.2. Provisión de los Empleos
 - 5.3. Estimación de los Costos de Personal

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021	
	Código: PA01-PL04	Versión: 3

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 propósito fundamental de este plan es el de facilitar a las instancias de Recursos Humanos un instrumento para la incorporación del personal que posea las mejores competencias para el puesto objeto de provisión, de manera que su desempeño alcance un nivel de excelencia y el desarrollo integral, que permita lograr sus objetivos personales y el éxito de la entidad.

Es así, como el Plan de Previsión de Recursos Humanos se constituye en una herramienta gerencial y de gestión por medio de la cual se establece la disponibilidad de personal con el que deba contar la Secretaría Distrital de Ambiente, para cumplir

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	SECRETARÍA DE AMBIENTE	 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
			Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021	
			Código: PA01-PL04	Versión: 3

sus fines misionales, los lineamientos establecidos en el Plan Distrital de Desarrollo y satisfacer las necesidades de los usuarios y partes interesadas.

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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.	SECRETARÍA DE AMBIENTE	 BOGOTÁ	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
			Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021	
			Código: PA01-PL04	Versión: 3

2. NORMATIVA

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

- Ley 909 de 2004, Artículo 17, establece que las unidades de personal deberán elaborar y actualizar anualmente los Planes de Previsión de Recursos Humanos.
- Decreto Nacional 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
- Decreto Nacional 648 de 2017 *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*.
- Decreto Nacional 612 de 2018 *“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”*.

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021	
	Código: PA01-PL04	Versión: 3

3. METODOLOGÍA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Secretaría Distrital de Ambiente para la vigencia 2021, se diseñó atendiendo las directrices proporcionadas por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD.

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 área de Talento Humano analizará las necesidades de personal para proveerlas a través de las diferentes formas que establece la ley.

4. CONCEPTOS QUE ENMARCAN LA PROVISION DE EMPLEOS

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

De carrera 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 de 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: Es una forma de provisión excepcional al que podrá acudir siempre y cuando no exista funcionario de carrera administrativa que cumpla con los requisitos señalados en el Artículo 24 de la ya referida Ley 909 de 2004, que para el caso de la Entidad.

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción: Forma de provisión discrecional, en la cual la autoridad nominadora provee cargos de libre nombramiento y remoción bajo

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021	
	Código: PA01-PL04	Versión: 3

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.

5. PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO

5.1. 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 142 establecida mediante el Decreto Distrital 110 de 2009 la cual se rige por la Resolución No. 00818 de 2020, modificada parcialmente por las Resoluciones Nos. 01618 del 13 de agosto del 2020 y 02729 14 de diciembre del 2020, en lo que atañe al manual específico 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 2020, se tiene:

TOTAL DE CARGOS PLANTA DE PERSONAL	TOTAL DE CARGOS EN LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	TOTAL DE CARGOS EN CARRERA ADTIVA	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS			
			EN PROVISIONALIDAD	EN CARÁCTER DE ENCARGO	EN PERIODO DE PRUEBA	VACANTES
142	21	121	8	11	3	6

5.2. Provisión de los Empleos

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

  	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
	Plan de Previsión de Recursos Humanos 2021	
	Código: PA01-PL04	Versión: 3

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 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.

Se contempla proveer de manera definitiva ocho (8) cargos a través del Concurso de mérito de ascenso y abierto, adelantando por la CNSC a través de la Convocatoria Distrito 4.

Se tiene provisto para proveer el cargo de Profesional Especializado Código 222 Grado 25 de la Subdirección del Recurso Hídrico y del Suelo, a través de encargo y/o provisionalidad conforme lo preceptuado en la Ley 909 de 2004, mientras surte el concurso de mérito que adelante la CNSC.

5.3 Estimación de los Costos de Personal para la vigencia 2021, el costo total de la planta de personal de la Secretaría Distrital de Ambiente corresponde a \$28.662.345.000.

Elaboró: Lucero Prieto Bernal – Profesional Especializado

Adriana Mendieta Molares – Profesional

Deisy Soler Duran - Profesional

Revisó: Guiomar Patricia Gil Ardila - Directora de Gestión Corporativa (e)

Control de Cambios

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN
2	Actualización de la planta	Enero 2020
3	Actualización de la Planta de Personal y Planes Institucionales para la vigencia 2021.	Enero 29 de 2021