



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2025

PROCESO:
GESTIÓN TALENTO HUMANO



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
AMBIENTE

BOGOTÁ 



Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL	4
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. ALCANCE	4
4. DEFINICIONES	4
5. REFERENCIA NORMATIVA.....	5
6. RESPONSABILIDADES	7
7. PLANTA DE PERSONAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE	7
7.1 Distribución de la Planta de personal.....	8
7.2 Vacancias Definitivas	9
7.3 Proceso de Selección No. 2552 de 2023 – DISTRITO CAPITAL 6.....	12
7.4 Previsión de Retiros	12
8. REDISEÑO ORGANIZACIONAL.....	12
9. SEGUIMIENTO.....	13

Índice de tablas

Tabla 1Normativa.....	5
Tabla 2Planta de personal SDA	7
Tabla 3 Distribución de la planta de personal.....	8
Tabla 4 Vacancias definitivas.....	9



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 en la plataforma estratégica de la entidad.

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

Planejar 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 ESPECIFICOS

- Definir los lineamientos para la previsión del talento humano en la Secretaría Distrital de Ambiente-SDA, a fin de mejorar el desempeño organizacional, mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.
- 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 Secretaría Distrital de Ambiente, bajo los principios de igualdad mérito y oportunidad que rigen el empleo público.

3. ALCANCE

El Plan de Previsión de Talento Humano será de aplicación para todos los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Ambiente-SDA, partiendo de las necesidades de personal para poder determinar la cuantía de empleados necesarios para cubrirlas, asegurando mediante una estimación de costos su financiamiento.

4. DEFINICIONES

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 1º de la Ley 1960 de 2019, y demás normas concordantes.

NOMBRAMIENTO PROVISIONAL: Forma de provisión excepcional, y de carácter temporal al cual podrá acudirse 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 2º del artículo 5º de la Ley 909 de 2004, Decreto Nacional 1083 de 2015 y demás normas concordantes.

5. REFERENCIA NORMATIVA

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

Tabla 1Normativa

Norma (número y fecha)	Descripción
Ley 581 del 31 de mayo de 2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisarios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	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".
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Artículo 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa



Norma (número y fecha)	Descripción
Decreto Nacional 1083 del 26 de mayo de 2015	“Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del principio de mérito para 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 Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.
Decreto Nacional 648 del 19 de abril 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 del 4 de abril 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. “Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año”.
Decreto Nacional 1800 del 7 de octubre de 2019,	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, “Actualización de las Plantas Globales de Empleo”
Decreto Nacional 2365 del 23 de diciembre de 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 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 el ingreso de los jóvenes al servicio público.
Decreto Nacional 2011 del 30 de noviembre de 2024	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Directiva 005 del 1 de junio de 2021	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.
Circular Externa 001 del 17 de enero de 2025 DASCD	Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano 2025

Fuente: Elaboración propia DGC- enero 2025



6. RESPONSABILIDADES

El responsable de presentar y actualizar el Plan de Previsión de recursos humanos será la Dirección de Gestión Corporativa, quien ejercerá la supervisión y verificación de que este plan se actualice las veces que sea necesario y se suscriba anualmente.

7. PLANTA DE PERSONAL DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE AMBIENTE

La Secretaría Distrital de Ambiente, cuenta con la siguiente planta de personal, para el cumplimiento de sus funciones misionales y administrativas:

Tabla 2 Planta de personal SDA

PLANTA DE PERSONAL			
NIVEL DIRECTIVO			
Denominación del Empleo	COD	GRADO	No. Empleos
Secretario de Despacho	020	09	1
Subsecretario de Despacho	045	08	1
Director Técnico	009	07	5
Subdirector	068	04	10
Jefe de Oficina	006	05	2
Jefe de Oficina	006	04	1
Jefe de Oficina Asesora	115	05	1
Asesor	105	06	1
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional Especializado	222	25	13
Profesional Especializado	222	24	7
Profesional Especializado	222	21	5
Profesional Especializado	222	20	20
Profesional Especializado	222	19	6
Profesional Universitario	219	18	23
Profesional Universitario	219	15	3
Profesional Universitario	219	14	2
Profesional Universitario	219	05	1
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Operativo	314	17	4
NIVEL ASISTENCIAL			
Secretario Ejecutivo	425	27	1
Secretario Ejecutivo	425	24	5
Secretario	440	17	4
Secretario	440	09	1
Auxiliar Administrativo	407	27	8
Auxiliar Administrativo	407	17	5
Auxiliar Administrativo	407	09	1



Auxiliar de Servicios Generales	470	07	1
Conductor	480	15	1
Conductor	480	13	10
TOTAL			143

Fuente: Elaboración propia DGC-SDA- información a 31 de diciembre del 2024

7.1 Distribución de la Planta de personal

Distribuyéndose según su clase de empleo y nivel de la siguiente manera:

Tabla 3 Distribución de la planta de personal

CLASE DE EMPLEO	No. CARGOS
Libre Nombramiento y Remoción	22
Directivo	20
Asesor	2
Carrera Administrativa	121
Profesional	80
Técnico	4
Asistencial	37
Total general	143

De los 22 funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción para temas de Acuerdos de Gestión, sólo se presentan 18 funcionarios como gerentes públicos, pues se descartan los siguientes:

- 2 (dos) cargos de asesores
- Secretario(a) de Despacho
- Jefe de Oficina Código 006 Grado 05 de la Oficina de Control Interno (Periodo fijo)

Para los 121 empleos de Carrera Administrativa, 92 presentan un titular, con la particularidad que la funcionaria de uno de estos se encuentra en Comisión de Servicios, por lo cual la planta se encuentra distribuida de la siguiente manera:

SITUACIÓN	No. CARGOS
Titular	91
Provisional	15
Vacante	15
Total general	121



7.2 Vacancias Definitivas

Según lo establecido por la legislación, cuando un empleo de carrera queda vacante de manera definitiva, debe ser cubierto mediante un concurso de mérito. Mientras se lleva a cabo este proceso, la administración podrá recurrir de manera temporal a figuras como el encargo o el nombramiento provisional.

De igual manera, de acuerdo con el artículo 100 del Plan Distrital de Desarrollo, a partir del cual se formuló el Plan de Formalización para el Distrito, se debe propender por la provisión de los empleos en vacancia definitiva o temporal, de acuerdo con las necesidades de cada entidad.

Proceso de Selección No. 2552 de 2023 – DISTRITO CAPITAL 6

La Dirección de Gestión Corporativa realizó el reporte de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva, de los cuales, a diciembre 2024, 20 de ellos se encuentran ofertados en el Proceso de Selección No. 2552 de 2023 - Distrito Capital 6.

Tabla 4 Vacancias definitivas

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓD.	GRADO	ASCENSO	ABIERTO	No. CARGOS
Dirección de Gestión Ambiental	Profesional especializado	222	20	1		1
Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental	Profesional especializado	222	24	1		1
Dirección Legal Ambiental	Profesional universitario	219	18		1	1
Oficina de Participación, Educación y Localidades	Profesional especializado	222	20	1		1
Subdirección Contractual	Profesional especializado	222	25	1		1
Subdirección de Ecosistemas y Ruralidad	Profesional universitario	219	18		1	1
Subdirección de Proyectos y Cooperación Internacional	Profesional universitario	219	14		1	1
Subdirección del Recurso Hídrico y del Suelo	Profesional especializado	222	25	2		2
Subdirección Financiera	Profesional especializado	222	20		1	1
	Auxiliar administrativo	407	27		3	3
Subsecretaría General	Profesional universitario	219	18		1	1
	Auxiliar administrativo	407	9		1	1
Dirección de Gestión Corporativa	Profesional especializado	222	21		1	1



Dirección de Control Ambiental	Conductor	480	13	2	2	
Subdirección de Control Ambiental Al Sector Público	Secretario	440	17	1	1	
	Auxiliar administrativo	407	27	1	1	
TOTAL GENERAL:				6	14	20

Fuente: Elaboración propia DGC-diciembre 2024

De las 20 vacantes, 6 fueron ofertadas en modalidad Ascenso y 14 en modalidad Abierto.

Adicional a estas vacancias definitivas publicadas en la OPEC, desde su fecha de identificación hasta el 31 de diciembre del 2024, se presentaron otras 9 vacancias, las cuales por los tiempos estipulados no fueron publicadas.

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓD.	GRADO	RENUNCIA	Total
Subdirección de Calidad del Aire, Auditiva y Visual	Profesional especializado	222	24	Rojas Edgar Alberto	1
Subdirección de Ecosistemas y Ruralidad	Profesional especializado	222	20	Castillo Rodríguez Alba Consuelo	1
Subdirección de Políticas y Planes Ambientales	Profesional especializado	222	20	Pérez Pérez María del Carmen	1
	Profesional especializado	222	19	Ramírez Pachón Ricardo	1
Oficina de Participación, Educación y Localidades	Profesional universitario	219	18	Bossio Manzano Luddy Patricia	1
Dirección de Gestión Ambiental	Profesional universitario	219	14	Vásquez Mendoza María Eugenia	1
Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental	Técnico operativo	314	17	Neira Tuzo Carlos Augusto	1
Oficina de Control Interno	Secretario ejecutivo	425	24	Estupiñan Mejía Luz Marina	1
Dirección de Gestión Corporativa	Conductor	480	13	Patiño Bermúdez Luis Sandro	1
Total general					9

Estos 29 empleos con vacancia definitiva se encuentran con los siguientes estados de provisión:



ESTADO EMPLEO	Publicado OPEC	Sin publicar OPEC	Total general
Encargo	12	6	18
Provisional	7	1	8
Vacante	1	2	3
Total general	20	9	29

Los cargos que a corte no cuentan con funcionario de Carrera Administrativas son los siguientes 15:

DEPENDENCIA	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓD.	GRADO	PROCESO ENCARGO	TIPO DE VACANCIA	OPEC	Total
Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental	Técnico operativo	314	17	Proceso encargo	Definitivo		1
Oficina de Participación, Educación y Localidades	Profesional universitario	219	18	Proceso encargo	Definitivo		1
Subdirección Contractual	Profesional universitario	219	18	Proceso encargo	Temporal		1
Subdirección de Ecosistemas y Ruralidad	Profesional universitario	219	18	Proceso encargo	Definitivo	Publicado	1
Subdirección de Ecourbanismo y Gestión Ambiental Empresarial	Profesional universitario	219	18	Proceso encargo	Temporal		1
Subdirección de Silvicultura, Flora y Fauna Silvestre	Profesional universitario	219	18	Proceso encargo	Temporal		1
Dirección de Gestión Corporativa	Auxiliar de servicios generales	470	7	Sin proceso encargo	Temporal		1
	Técnico operativo	314	17	Proceso encargo	Temporal		1
Dirección de Control Ambiental	Profesional especializado	222	21	Sin proceso encargo	Temporal		1
Subdirección de Políticas y Planes Ambientales	Profesional universitario	219	18	Proceso encargo	Temporal		1
Subdirección del Recurso Hídrico y del Suelo	Profesional universitario	219	18	Sin proceso encargo	Temporal		1
Subsecretaría General	Auxiliar administrativo	407	17	Sin proceso encargo	Temporal		1
Total general							15

De las cuales 10 se realizó el proceso de encargo por derecho preferente mediante la Circular No. 007 del 19 de noviembre de 2024, y se declararon sin funcionarios con derechos de carrera que puedan ocupar dicho cargo. Para el cargo de la Dirección de Gestión Corporativa Código 470 Grado 07, no se podrá realizar encargo dado que no



hay funcionarios que ocupen un cargo inmediatamente inferior a él, los 4 restantes son producto de las vacancias que dejaron el proceso de encargos realizado el 16 de diciembre, estos están sujetos a nuevo proceso de encargos.

7.3 Proceso de Selección No. 2552 de 2023 – DISTRITO CAPITAL 6

La Dirección de Gestión Corporativa realizó el reporte de los empleos que se encuentran en vacancia definitiva, de los cuales, a diciembre 2024, 20 de ellos se encuentran ofertados en el Proceso de Selección No. 2552 de 2023 - Distrito Capital 6.

7.4 Previsión de Retiros

El artículo 41 de la Ley 909 de 2004, en concordancia con el artículo 2.2.11.1.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, señala las causales de retiro del servicio de los servidores(as) públicos(as) que desempeñen empleos de Libre Nombramiento y Remoción y de Carrera Administrativa; no obstante, para la Secretaría Distrital de Ambiente solo es posible prever la causal de retiro por edad de retiro forzoso (70 años), en los términos establecidos en la Ley 1821 del 30 de diciembre de 2016.

En este sentido, revisada la planta de personal de la entidad, se constata que actualmente se cuenta con una (01) funcionarios susceptibles de ser retirados del servicio por cumplir, en la vigencia 2025, los setenta años que establece la Ley 1821 de 2016.

Así mismo, es pertinente mencionar que conforme a la mencionada Ley 1821 de 2016, los funcionarios que cumplan los requisitos establecidos en la Ley 797 de 2003, para acceder a la pensión de jubilación, en caso de que se acojan voluntariamente a permanecer en el cargo hasta la edad de retiro forzoso (70 años), no podrán ser retirados del servicio por pensión de vejez.

8. REDISEÑO ORGANIZACIONAL

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto Nacional 1800 de 2019, que adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, “Actualización de las Plantas Globales de Empleo”, en febrero de 2024, la Secretaría Distrital de Ambiente dio inicio al proceso de Rediseño Institucional, cuyo objetivo es optimizar su estructura organizativa para mejorar la eficiencia y eficacia en la gestión. Para ello, se elaboró un informe detallado que incluyó el análisis de las cargas laborales, un estudio funcional, la propuesta de modificación estructural y un cálculo preliminar de los costos asociados con la ampliación de la planta. En un primer momento, se planteó un incremento de 143 cargos públicos, alcanzando un total de 1.594 empleos.

Con la llegada de la nueva administración, se continuó con el proceso de rediseño, revisando tanto los costos como la necesidad de los nuevos cargos, en función del presupuesto aprobado.



Como resultado, se estableció una estrategia en tres fases, comenzando con la creación de 60 nuevos empleos, que incluyen 5 directivos y 3 cargos de nivel asesor. Además, se ha proyectado una modificación en la planta inicial, que contempla la reclasificación de 2 dependencias con costo, la reorganización de 14 dependencias sin costo adicional, la creación de 5 dependencias con costo y la conservación de 5 dependencias sin cambios.

Este rediseño dará lugar a una nueva estructura organizacional, que incluirá 3 subsecretarías, 7 direcciones, 9 subdirecciones y 6 oficinas. El proceso está siendo implementado actualmente por un equipo especializado, dedicado exclusivamente a su ejecución y seguimiento.

9. SEGUIMIENTO

El seguimiento se realiza a través de las herramientas:

- Matriz de gestión estratégica de talento humano-Autodiagnóstico
- Formato único de reporte de avance de la gestión-FURAG
- Plan de adecuación y sostenibilidad-PAYS
- Informes y reportes de gestión del proceso gestión de talento humano

Elaboró: María Inés Torres Pinto – Profesional Contratista

Revisó: Claudia Patricia Galvis Sánchez - Directora de Gestión Corporativa

Aprobó: Comisión de Personal enero 22 de 2025 / Sesión No.1. Comité Institucional de Gestión y Desempeño 28 de enero de 2025.