



El ambiente
es de todos

Minambiente

PLAN ANUAL DE PREVISIÓN

2021





CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. DEFINICIONES	6
3. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	7
3.1. Movilidad Por Reubicaciones	9
3.3. Movilidad por cambio de empleo	9
3.4. Retiros	10
3.5. Empleos vacantes definitivas proceso de selección en la modalidad de ascenso.....	10
3.6. Empleos vacantes definitivas proceso de selección en la modalidad de abierto	11
4. ANALISIS DE LA METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	12



1. INTRODUCCIÓN.

La Ley 909 en su artículo 17, dispuso 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.

Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la mencionada ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

De otra parte el Decreto 1800 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, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo dispone en el artículo 2.2.1.4.1. Actualización de plantas de empleo. Las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años:

- a) Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad.
- b) Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional.
- c) Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones.
- d) Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios.
- e) Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional.



- f) Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

Así mismo se debe identificar recopilar y elaborar los proyectos de los documentos insumos técnicos para la creación del empleo del nivel directivo de que trata la Ley 1952 de 2019, Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la en su artículo 93 párrafo estableció lo siguiente “*Toda entidad u organismo del Estado, con excepción de las competencias de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, o quienes hagan sus veces, debe organizar una unidad u oficina del más alto nivel, cuya estructura jerárquica permita preservar la garantía de la doble instancia, encargada de conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios que se adelanten contra sus servidores. Si no fuere posible garantizar la segunda instancia por razones de estructura organizacional conocerá del asunto la Procuraduría General de la Nación de acuerdo a sus competencias. En todo caso, la segunda instancia será de competencia del nominador, salvo disposición legal en contrario. En aquellas entidades donde no sea posible organizar la segunda instancia, será competente para ello el funcionario de la Procuraduría a quien le corresponda investigar al servidor público de primera instancia. PARÁGRAFO 2o. Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, quien deberá ser abogado, pertenecerá al nivel directivo de la entidad.” Se entiende por oficina del más alto nivel la conformada por servidores públicos mínimo del nivel profesional de la administración. El jefe de la Oficina de Control Disciplinario Interno, quien deberá ser abogado, pertenecerá al nivel directivo de la entidad” es de precisar que el artículo 140 de la Ley del PND. Prorroga hasta el 1 de julio de 2021 la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019.*

Igualmente se debe identificar recopilar y elaborar los proyectos de los documentos insumos técnicos para la creación del empleo del nivel directivo de que trata la Ley 2052 de 2020. En el artículo 17 dispone “*OFICINA DE LA RELACIÓN CON EL CIUDADANO. En la Nación, en los Departamentos, Distritos y Municipios con población superior a 100.000 habitantes, deberán crear dentro de su planta de personal existente una dependencia o entidad única de relación con el ciudadano que se encargará de liderar al interior de la entidad la implementación de las políticas que incidan en la relación Estado Ciudadano definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, siempre que su sostenimiento esté enmarcado dentro de las disposiciones de los artículos 3°, 6° y 75 de la Ley 617 del 2000 o aquellas que las desarrollen, modifiquen, sustituyan, deroguen o adicionen, y respetando el Marco Fiscal de Mediano Plazo y Marco de Gasto de Mediano Plazo. El servidor público responsable de dicha dependencia o entidad, deberá ser del nivel directivo.”*

Concordante con lo anterior el Decreto 612 de 2018, dispuso que de acuerdo con el ámbito de aplicación de Modelo Integrado de Planeación y Gestión las entidades deben integrar los planes institucionales y estratégicos al plan de acción de la entidad.

En cumplimiento de las anteriores directrices, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible presenta el Plan de Previsión del Talento Humano que consolida la caracterización del talento humano de la entidad, las principales necesidades y la forma en

que se pueden cubrir las deficiencias, lo anterior, con el fin de contar con el talento humano competente para satisfacer las necesidades del servicio.



2. DEFINICIONES

Plan de previsión del talento humano:

Se trata de la verificación de la planta de personal que realiza el Grupo de Talento Humano en la que identifica las necesidades de personal que se generan por las diferentes novedades que se pueden presentar tales como (retiros, situaciones administrativas, asunción de nuevas actividades o proyectos, entre otros), revisa las fortalezas y deficiencias con las que cuenta el talento humano y proyecta las medidas para cubrir la diferencia producto del cruce de las 2 anteriores.

Análisis de la disponibilidad de personal:

Diagnóstico de las características del personal; empleo actual, ubicación, formación académica, experiencia laboral, tiempo en la entidad, características se tendrán en cuenta para suplir las deficiencias

de personal que pudieran existir como una de las medidas de cobertura definidas.

Medidas de cobertura:

Son el mecanismo mediante el cual se subsana la deficiencia de personal, entre las medidas de cobertura se encuentran las siguientes:

Medidas de cobertura internas

- Reubicación de personal
- Situaciones administrativas (Encargos)
- Nombramientos provisionales

Medidas de cobertura externas

- Procesos de selección previstos en la Ley-CNSC (Insumo Plan de Vacantes)
- Contratación



3. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL

COMPOSICIÓN PLANTA DE PERSONAL SEGÚN TIPOS DE EMPLEOS	
TIPO EMPLEO	NÚMERO DE EMPLEOS
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	49
CARRERA ADMINISTRATIVA	329
TOTAL	378

Esta tabla muestra el estado provisión de la planta tomando como referente los empleos de libre nombramiento y remoción y lo de carrera administrativa en total se encuentran 47 empleos vacantes. Es decir que no se encuentran ocupados bajo ninguna de las modalidades fijadas en la ley

PROVISIÓN AL 31 DE DICIEMBRE DE 2020			
TIPO EMPLEO	NÚMERO DE EMPLEOS	PROVISTOS	NO PROVISTOS
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	49	40	9
CARRERA ADMINISTRATIVA	329	282	47
TOTAL	378	322	56

DISTRIBUCIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS Y TEMPORALES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2020	
CLASIFICACIÓN	NÚMERO DE EMPLEOS
EMPLEOS PROVISTOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	38
EMPLEOS PROVISTOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN COMISION DE LNYR	2
EMPLEOS VACANTES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	9
VACANTES DEFINITIVAS DE C.A. PROVISTAS MEDIANTE ENCARGO	62
VACANTES DEFINITIVAS DE C.A. PROVISTAS CON NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	128
VACANTES TEMPORALES DE C.A. PROVISTAS MEDIANTE ENCARGO	14
VACANTES TEMPORALES DE C.A. PROVISTAS CON NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	56
EMPLEOS DE CARRERA PROVISTOS POR TITULARES	22
VACANTES DE C.A. SIN PROVEER	47
TOTAL EMPLEOS	378



La mayoría de los empleos que componen la planta de personal de entidad de la entidad son vacantes definitivas y se encuentran provistas transitoriamente mediante nombramiento provisional o mediante la figura de encargo, entre tanto sean cubiertas a través del concurso de méritos según las directrices definidas en la ley

DISTRIBUCIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVEL JERÁRQUICO			
NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO TOTAL	OCUPADAS	NO PROVISTAS
ASESOR	9	7	2
PROFESIONAL	190	155	35
TÉCNICO	11	11	0
ASISTENCIAL	19	16	3
TOTAL	229	189	40

En el nivel profesional se encuentran el mayor número de vacantes definitivas las cuales como ya se dijo se encuentran provistas en encargo o en provisionalidad

Una vez se realice el concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, los titulares de dichos empleos volverán a ocuparlos o de ganar el concurso para un empleo superior, los empleos quedaran en vacancia definitiva y se cubrirán nuevamente mediante encargos o en su defecto bajo la modalidad de provisionalidad

NIVELES	TOTAL EMPLEOS	EMPLEOS VACANTES	VACANTES FINANCIADAS	VACANTES DESFINANCIADAS
ASESOR	51	2	1	1
PROFESIONAL	238	39	18	21
TECNICO	26	2	2	0
ASISTENCIAL	47	4	2	2

FUNCIONARIOS EN CONDICIÓN DE PREPENSIÓN O CUMPLIDA LA EDAD DE PENSION A FECHA CORTE 31 DE DICIEMBRE DE 2020		
NOMBRAMIENTO	MASCULINO	FEMENINO
ORDINARIO	1	4
CARRERA	21	25
PROVISIONALIDAD	12	14
TOTAL	34	43



De la totalidad de los funcionarios que componen la planta de personal ocupada a la fecha de corte y planta (346), 77 servidores públicos se encuentran en edad de Prepensión o cumplida la edad de pensión. Si bien es cierto este número de servidores cuenta con la edad reglamentaria (desde 57-3 mujeres y 62 -3 hombres sin perjuicio de la aplicabilidad de la edad de retiro forzoso a los 70 años de edad, otros factores como el número de semanas cotizadas y el monto de capital, la aplicabilidad del retén social y la decisión del pre pensionado determinaran el momento específico del retiro del servidor público

3.1. Movilidad Por Reubicaciones

Durante la vigencia 2020 se presentaron movimientos de personal así

REUBICACIONES O TRASLADOS EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	
Nivel	Numero
Asesor	0
Profesional	2
Técnico	2
Asistencial	2
Total Novedades	6

3.2. Movilidad por Encargos y Comisiones en empleos de libre nombramiento y remoción

NIVEL	Encargo	CLNYR
Asesor	1	
Técnico	1	
Total	2	0

Durante la vigencia 2020 Se produjeron 2 encargos así 1 encargo en el nivel asesor 1 ascendió una funcionaria del nivel profesional al asesor nivel técnico 1 funcionarios de carrera ascendió de grado en el nivel técnico

3.3. Movilidad por cambio de empleo

CAMBIO DE EMPLEO	
Nivel	
Asesor	1
Profesional	4
Técnico	0
Asistencial	2
TOTAL	7



Del total de los nombramientos que se realizaron en el año 2020 se produjeron siete (7) nombramientos en provisionalidad a funcionarios que se encontraban vinculados en la planta global de personal ocupando empleos de menor jerarquía

Nivel	Nombramiento Provisional u ordinario
Directivo	7
Asesor	5
Profesional	4
Técnico	0
Asistencial	0
TOTAL	16

Del total de las nombramientos que se realizaron en el año 2020 se produjeron dieciséis (16) nombramientos de los cuales 7 con carácter ordinario en el nivel directivo y en el nivel asesor y 4 nombramientos en provisionalidad en el nivel profesional identificados estos como nuevos ingresos

3.4. Retiros

Durante el año 2020 se produjeron 44 retiros los cuales se discriminan por nivel según el siguiente cuadro:

NIVEL	RETIROS
Directivo	9
Asesor	8
Profesional	22
Técnico	0
Asistencial	5

3.5. Empleos vacantes definitivas proceso de selección en la modalidad de ascenso

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	7	7
Profesional	46	48
Técnico	4	4
Asistencial	2	2
TOTAL	59	61



3.6. Empleos vacantes definitivas proceso de selección en la modalidad de abierto

NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO DE EMPLEOS	NÚMERO DE VACANTES
Asesor	0	0
Profesional	117	122
Técnico	7	7
Asistencial	5	15
TOTAL	129	144

Vinculación de Jóvenes

Actualmente en la entidad se encuentran vinculados en la planta global de personal cinco 5 funcionarios entre los 18 y 28 años esta cifra corresponde al 2 % de la planta de personal

Vinculación discapacitados

En la actualidad la planta de personal no tiene personas que aparezcan el registro de personas con discapacidad. Sin embargo, se tiene conocimiento de funcionarios que tienen limitación motriz o condición médica especial (total 5 funcionarios)



4. ANALISIS DE LA METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

De acuerdo con los análisis efectuados para la provisión comparados con los resultados arrojados del análisis del plan de vacantes se aplicaran las medidas de cobertura internas y externas así.

Medidas de cobertura internas

- Reubicación de personal
- Situaciones administrativas (Encargos)
- Nombramientos provisionales

Medidas de cobertura externas

- Procesos de selección previstos en la Ley-CNSC (Insumo Plan de Vacantes)

Para esta vigencia se debe tener en cuenta lo dispuesto en la Ley 1955 de 2019 en su artículo 263 fijó medidas para la reducción de la provisionalidad en el empleo público especialmente lo dispuesto en el parágrafo 2º, que fijo una medida de protección respecto de: *"los empleos vacantes en forma definitiva del sistema general de carrera, que estén siendo desempeñados con personal vinculado mediante nombramiento provisional antes de diciembre de 2018 y cuyos titulares a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional.*

Surtido lo anterior los empleos deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios. Para el efecto, las listas de elegibles que se conformen en aplicación del presente artículo tendrán una vigencia de tres (3) años.

Para los demás servidores en condiciones especiales, madres, padres cabeza de familia y en situación de discapacidad que vayan a ser desvinculados como consecuencia de aplicación de una lista de elegibles, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que en lo posible sean reubicados en otros empleos vacantes o sean los últimos en ser retirados, lo anterior sin perjuicio del derecho preferencial de la persona que está en la lista de ser nombrado en el respectivo

Así mismo lo dispuesto en el Decreto 1800 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, que señala:

“En lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo dispone en el artículo 2.2.1.4.1. Que las entidades y organismos de la Administración Pública, con el objeto de mantener actualizadas sus plantas de personal, deberán adelantar las siguientes acciones mínimo cada dos años: Analizar y ajustar los procesos y procedimientos existentes en la entidad. b. Evaluar la incidencia de las nuevas funciones o metas asignadas al organismo o entidad, en relación con productos y/ o servicios y cobertura institucional. c. Analizar los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos que se requieran para el cumplimiento de las funciones. d. Evaluar el modelo de operación de la entidad y las distintas modalidades legales para la eficiente y eficaz prestación de servicios. e.



Revisar los objetos de los contratos de prestación de servicios, cuando a ello hubiere lugar, garantizando que se ajusten a los parámetros señalados en la Ley 80 de 1993, a la jurisprudencia de las Altas Cortes y en especial a las sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012 de la Corte Constitucional. f. Determinar los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y transitoria, así como aquellos provistos a través de nombramiento provisional.

PARÁGRAFO 1. Si efectuados los análisis anteriores se determina que hay faltantes en la planta de personal, la entidad adelantará el respectivo estudio técnico que soporte la ampliación de la planta de personal, revisando las posibles fuentes de financiación y presentarla a las autoridades competentes a nivel nacional o territorial para su estudio.”