



# Plan Anual de Previsión 2023



## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
2. DEFINICIONES .....	4
3. MEDIDAS DE COBERTURA INTERNAS .....	4
4. MEDIDAS DE COBERTURA EXTERNAS .....	4
5. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL.....	5
<b>5.1. Vinculación de Jóvenes</b> .....	7
<b>5.2. Vinculación de personas en condición de discapacitados</b> .....	8
6. ANALISIS DE LA METODOLOGÍA DE PROVISIÓN .....	8



## 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.



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:

## **3. MEDIDAS DE COBERTURA INTERNAS**

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

## **4. MEDIDAS DE COBERTURA EXTERNAS**

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



## 5. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL.

TABLA 1 Información Planta Actual:

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

La tabla 2 muestra el estado provisión de la planta tomando como referente los empleos de libre nombramiento y remoción y los de carrera administrativa en total se encuentran 64 empleos vacantes. Es decir que no se encuentran ocupados bajo ninguna de las modalidades fijadas en la ley.

TABLA 2

PROVISIÓN PLANTA AL 23 DE ENERO DE 2023			
TIPO EMPLEO	NÚMERO DE EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	49	44	5
CARRERA ADMINISTRATIVA	329	270	59
TOTAL	378	314	64

La tabla 3 no muestra por nivel cuantos empleos se encuentran vacantes por nivel y cuantas de esas vacantes se encuentran financiadas.

TABLA 3

NIVELES	TOTAL, EMPLEOS	EMPLEOS VACANTES	VACANTES FINANCIADAS	VACANTES DESFINANCIADAS
DIRECTIVO	18	0	0	0
ASESOR	49	10	9	1
PROFESIONAL	238	44	29	15
TECNICO	26	3	3	0
ASISTENCIAL	47	7	7	0

En el nivel profesional se encuentran el mayor número de vacantes definitivas y el mayor



número de vacantes desfinanciadas.

Para la provisión de las vacantes definitivas se dará cumplimiento a lo previsto en la normativa vigente respecto de los órdenes de provisión dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015.

La tabla numero 3 a su vez debe ser analizada con la provisión de la planta tabla 4, que evidencia que la mayoría de los empleos se encuentran provistos.

TABLA 4

<b>PROVISION DE VACANTES FINANCIADAS DEFINITIVAS Y TEMPORALES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN A 23 DE ENERO DE 2023</b>	
<b>CLASIFICACIÓN</b>	<b>NÚMERO DE EMPLEOS</b>
EMPLEOS PROVISTOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	44
EMPLEOS PROVISTOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN POR COMISION DE LNYR	0
VACANTES DEFINITIVAS DE C.A. PROVISTAS MEDIANTE ENCARGO	6
VACANTES DEFINITIVAS DE C.A. PROVISTAS CON NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	21
VACANTES DEFINITIVAS DE C.A. PROVISTAS CON NOMBRAMIENTOS EN PERIODO DE PRUEBA	173
VACANTES TEMPORALES DE C.A. PROVISTAS MEDIANTE ENCARGO	12
VACANTES TEMPORALES DE C.A. PROVISTAS CON NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	35
EMPLEOS DE CARRERA PROVISTOS POR TITULARES	23
<b>TOTAL, EMPLEOS</b>	<b>314</b>

TABLA 5

<b>FUNCIONARIOS EN CONDICIÓN DE PREPENSION O CUMPLIDA LA EDAD DE PENSION A FECHA CORTE 31 DE DICIEMBRE DE 2022</b>		
<b>NOMBRAMIENTO</b>	<b>MASCULINO</b>	<b>FEMENINO</b>
ORDINARIO	1	4
EMPLEOS DE CARRERA	20	19
SUBTOTAL	21	23
TOTAL	44	

De la totalidad de los funcionarios que componen la planta de personal ocupada a la fecha



de corte y planta (314), 44 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.

Para las vacantes definitivas, tal como se previó en el plan de vacantes, que se generen por la causal de retiro reconocimiento de pensión de vejez durante el 2023 se deberá verificar si la vacante se produce en un empleo de carrera administrativa y de esta forma dar cumplimiento en la normativa vigente respecto de los órdenes de provisión dispuesto en el artículo 2.2.5.3.2. del Decreto 1083 de 2015

TABLA 6

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

Empleos que fueron convocados a concurso vacantes definitivas proceso de selección en la modalidad de ascenso

TABLA 7

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

Empleos que fueron convocados a concurso vacantes definitivas proceso de selección en la modalidad de abierto

### 5.1. Vinculación de Jóvenes

Durante la vigencia 2022 se vincularon a la planta global de personal varios funcionarios entre los 18 y 28 años como se muestra en la siguiente tabla.

TABLA 8

NOMBRE	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	FECHA DE INGRESO	DEPENDENCIA	EDAD
BENITEZ RIVAS CESAR	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	13	27/01/2022	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y	28,15

AUGUSTO					FINANCIERA - GRUPO DE PRESUPUESTO	
FONSECA MORENO MIGUEL ANGEL	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	9	8/09/2022	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - GRUPO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	28,74
SANCHEZ GUEVARA ERIKA KATHERINNE	TECNICO ADMINISTRATIVO	3124	14	15/09/2022	DIRECCION DE ORDENAMIENTO AMBIENTAL TERRITORIAL Y SISTEMA NACIONAL AMBIENTAL SINA	28,79
MONTEJO CALLE NATALY	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2044	5	1/11/2022	SECRETARIA GENERAL - GRUPO DE TALENTO HUMANO	28,44
SALAZAR SANCHEZ WILLIAM EDUARDO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	9	28/12/2022	SECRETARIA GENERAL - GRUPO DE TALENTO HUMANO	26,80

## 5.2. Vinculación de personas en condición de discapacitados

En la actualidad la planta de cuenta con 2 funcionarios, identificados en el SIGEP como personas en condición de discapacidad ya que cuentan con su respectivo certificado.

## 6. ANALISIS DE LA METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

Para el 2023 la Gestión del Talento Humano respecto a la provisión de empleos de carrera vacantes definitivas de la planta de personal continuara siendo impactada por los resultados que arrojo el proceso de selección No. 1428 de 2020 toda vez que a la fecha contamos con listas de elegibles las que tiene una vigencia de dos años, así como por las disposiciones gubernamentales respecto a la provisión de empleos con personas con edades entre de 18 y 28, la inclusión social de discapacitados, las restricciones de los recursos financieros asignados para la vigencia.

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

Medidas de cobertura internas

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



#### Medidas de cobertura externas

- Nombramientos en período de prueba utilización listas de elegibles (Insumo Plan de Vacantes)

Para esta vigencia se debe tener en cuenta lo dispuesto en la Ley 1955 de 2019 que en su artículo 263 fijó medidas para la reducción de la provisionalidad en el empleo público

Los empleos deberán proveerse siguiendo el procedimiento señalado en la Ley 909 de 2004 y en los decretos reglamentarios con las listas de elegibles que se conformen en aplicación o como resultado del proceso de selección.

Los 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.