



El ambiente
es de todos

Minambiente

PLAN DE PREVISIÓN 2020





CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVO	5
2.1. Objetivo específico.....	5
3. DEFINICIONES	6
4. INFORMACIÓN PLANTA ACTUAL:	7
4.1. Empleos Pre pensión	8
4.2. Movilidad por Reubicaciones:.....	8
4.3. Movilidad por Encargos y Comisiones en empleos de libre nombramiento y remoción	9
4.4. Movilidad por Encargos.....	9
4.5. Rotación de personal	9
5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	11



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.



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

De otra parte el artículo 140 de la Ley del PND. establece Prorróguese hasta el 1 de julio de 2021 la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019. que ordena: “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.”

Adicionalmente la Ley 1955 de 2019 en su artículo 263 fijó medidas para la reducción de la provisionalidad en el empleo público y determino que las entidades coordinarán con la comisión nacional del servicio civil (CNSC) la realización de los procesos de selección para el ingreso a los cargos de carrera administrativa y su financiación; definidas las fechas del concurso las entidades asignarán los recursos presupuestales que le corresponden para la financiación, si el valor del recaudo es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9o de la Ley 1033 de 2006. Las entidades públicas deberán adelantar las convocatorias de oferta pública de empleo en coordinación con la CNSC y el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Adicionalmente en el párrafo 2o. 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 empleo. "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. OBJETIVO

El presente Plan de Previsión del Recurso Humano es establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar los empleos de la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento

2.1. OBJETIVO ESPECIFICO

Lograr la articulación de estrategias, metodología y estimación del costo de los Recursos Humanos necesarios para el cubrimiento de necesidades de la entidad.



3. 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:



4. 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

El siguiente cuadro 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 32 empleos vacantes. Es decir que no se encuentran ocupados bajo ninguna de las modalidades fijadas en la ley.

PROVISIÓN AL 31 DE DICIEMBRE DE 2019			
TIPO EMPLEO	NÚMERO DE EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	49	48	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	329	298	31
TOTAL	378	346	32

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.

PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN A 31 DE DICIEMBRE DE 2019	
CLASIFICACIÓN	NÚMERO DE EMPLEOS
EMPLEOS PROVISTOS CON SUS TITULARES DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	48
VACANTES DEFINITIVAS DE C.A. PROVISTAS MEDIANTE ENCARGO	60
VACANTES DEFINITIVAS DE C.A. PROVISTAS CON NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	161
VACANTES TEMPORALES DE C.A. PROVISTAS MEDIANTE ENCARGO	14
VACANTES TEMPORALES DE C.A. PROVISTAS CON NOMBRAMIENTOS PROVISIONALES	63
VACANTES DEFINITIVAS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN SIN PROVEER	1
VACANTES DE C.A. SIN PROVEER	31
TOTAL EMPLEOS	378



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

DISTRIBUCIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARRERA ADMINISTRATIVA POR NIVEL JERÁRQUICO	
NIVEL JERÁRQUICO	NÚMERO
ASESOR	9
PROFESIONAL	187
TÉCNICO	11
ASISTENCIAL	19
TOTAL	226

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.

4.1. Empleos Pre pensión

FUNCIONARIOS EN CONDICIÓN DE PREPENSIÓN A FECHA CORTE 31 DE DICIEMBRE DE 2019		
NOMBRAMIENTO	MASCULINO	FEMENINO
ORDINARIO	1	8
CARRERA	15	22
PROVISIONALIDAD	14	11
TOTAL	30	41

De la totalidad de los funcionarios que componen la planta de personal ocupada a la fecha de corte y planta (346), 71 servidores públicos se encuentran en edad de Prepensión. Si bien es cierto este número de servidores cuenta con la edad reglamentaria (desde 57-3 mujeres y 62 hombres y hasta los 70+3 años de edad sin perjuicio de la aplicabilidad del retén social 3 años), otros factores como el número de semanas cotizadas, el monto, la aplicabilidad del retén social y la decisión del pre pensionado determinaran el momento específico del retiro del servidor público.

4.2. Movilidad por Reubicaciones:

Durante la vigencia 2019 se presentaron 21 movimientos de personal así



REUBICACIONES Y TRASLADOS	
Nivel	Numero
Asesor	1
Profesional	13
Técnico	1
Asistencial	6
Total Novedades	21

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

Durante la vigencia 2019 se presentaron encargos así

	Encargos	CLNYR
Nivel		1
Asesor	1	

4.4. Movilidad por Encargos

Encargos	
Nivel	
Asesor	3
Profesional	2

Se produjeron 5 encargos 3 encargos en el nivel asesor tres (3) funcionarios de carrera ascendieron de grado en el nivel asesor y dos (2) funcionarios del nivel técnico fueron encargados en empleos de profesional universitario

4.5. Rotación de personal

Del total de las nombramientos que se realizaron en el año 2019 se produjeron siete (7) nombramientos en provisionalidad a funcionarios que se encontraban vinculados en la planta global de personal ocupando empleos de menor jerarquía

Rotación	
Nivel	Nombramiento Provisional
Profesional	6
Técnico	1
TOTAL	7



Del total de las nombramientos que se realizaron en el año 2019 se produjeron once (11) nombramientos en provisionalidad identificados estos como nuevos ingresos

Nombramiento Provisional	
NIVEL	
profesional	10
Asistencial	1

Durante el año 2019 se produjeron 20 nombramientos ordinarios en empleos de libre nombramiento y remoción.

Nombramientos ordinario	
Nivel	
Directivo	8
Asesor	10
Profesional	2

4.6. Retiros

Durante el año 2019 se produjeron 26 retiros los cuales se discrimina según el siguiente cuadro

Retiros			
Tipo de Nombramiento	Provisional	Carrera	LNRY
Nivel			
Asesor		1	3
Profesional	16		1
Técnico	1		
Asistencial	3		1



5. METODOLOGÍA DE PROVISIÓN

De acuerdo con los análisis efectuados para la provisión comparados con los resultados arrojados del análisis del plan de acuerdo al 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)