

PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2019

GRUPO DE TALENTO HUMANO

AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES

CRISTIAN CAMILO ANGULO ESCOBAR
CONTRATISTA GRUPO DE TALENTO HUMANO

LUZ DARY VELÁSQUEZ ROMERO
COORDINADORA DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO

Enero de 2019



El presente documento consolida el plan de previsión de recursos humanos relacionado con la gestión de los empleos de las organizaciones públicas. Con esto se pretende facilitar la gestión de información relacionada con la administración de la planta de personal desde el punto de vista de la planeación prospectiva y del reporte de información concerniente a sus procesos para su respectiva provisión.

PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2019

En el documento de Planificación de los Recursos Humanos de la Función Pública (2005), se establece que, de conformidad con el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 que trata de los planes y plantas de empleos, el Grupo de Talento Humano deberá elaborar y actualizar anualmente el Plan de Previsión de Recursos Humanos que tenga el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender 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.

En concordancia con lo anterior, durante la vigencia 2016 se llevó a cabo el levantamiento de cargas de trabajo¹ para la planta de personal de la ANLA. Este ejercicio se formuló desde la metodología propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública de "Estándares subjetivos" que consiste en determinar el tiempo de un procedimiento con base en estimaciones de tiempos realizados por personas que tienen un buen conocimiento de ellas. El levantamiento de las cargas laborales de la ANLA se llevó a cabo a partir de los procesos y procedimientos establecidos en la entidad haciendo uso de la información aportada por la consultoría realizada por "Bahamón Asesores Asociados S.A.S." realizado en 2016 sobre los datos de planta y las proyecciones para la ampliación de la misma y de la información con que cuenta el Grupo de Talento Humano.

La medición de cargas de trabajo es una herramienta utilizada dentro de los procesos de reorganización institucional a través de la cual se determinan las necesidades que en materia de personal tiene una entidad y, de acuerdo con el tipo de herramienta que se utilice, proporciona elementos para identificar la cantidad de empleos necesarios para el cumplimiento de sus funciones y las características técnicas de los mismos.

El levantamiento de cargas de trabajo en la ANLA se inició a partir del mapa de procesos vigente de la entidad, identificándose la interrelación de los procesos, subprocesos y procedimientos frente a las

¹ El levantamiento de cargas de trabajo se define como "el conjunto de técnicas que pueden aplicarse para la medición de trabajos administrativos o tiempos de trabajo en oficinas, que determina la cantidad de personal necesario para la eficiente realización de las tareas derivadas de las funciones asignadas a cada institución" (Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Guía de Modernización de entidades del Estado. Bogotá. Junio 2012. p 7.)

dependencias actuales de la Organización, información que sirvió como insumo para incluir en los formatos correspondientes.

En segundo término, se realizó el levantamiento de cargas con todas las dependencias, y sus resultados fueron validados con los responsables del proceso correspondiente.

El resultado del levantamiento de cargas de trabajo por dependencia puede observarse en la siguiente tabla:

Distribución planta de personal actual y resultado del levantamiento de cargas de trabajo

DEPENDENCIA	NUMERO DE EMPLEOS	
	PLANTA ACTUAL	RESULTADO DEL LEVANTAMIENTO DE CARGAS
Dirección General	5	15
Control Interno		4
Oficina Asesora Jurídica	3	29
Oficina Asesora de Planeación	3	8
Subdirección de Evaluación y Seguimiento	27	342
Subdirección de Instrumentos, Permisos y Trámites Ambientales	8	176
Subdirección Administrativa y Financiera	27	100
TOTAL	73	674

Fuente: Grupo de talento humano, 2016

Dentro de la planta propuesta el mayor peso porcentual lo tiene el nivel profesional con el 88.36% del total de la planta, pasando de 54 cargos a un total de 524 cargos, sustentado en el criterio de profesionalización eminentemente técnica de la ANLA y otorgando además una prioridad fundamental a la parte misional sobre la administrativa.

La variación entre la planta actual y la propuesta de la consultoría antes mencionada puede observarse a continuación:

Variación de la planta de personal por niveles

NIVELES	INCREMENTO	PORCENTAJE
DIRECTIVO	De 4 a 5	20%
ASESOR	De 6 a 8	33%
PROFESIONAL	De 54 a 524	870%
TÉCNICO	De 3 a 47	1.466%

NIVELES	INCREMENTO	PORCENTAJE
ASISTENCIAL	De 6 a 9	50%

Fuente: Grupo de talento humano, 2016

El Decreto 338 de 2018 fija las escalas de asignación básica para los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible y Empresas Sociales del Estado, del orden nacional. Los costos anuales de la planta de personal de la ANLA por niveles que se propone, de acuerdo con lo antes expuesto, se muestran a continuación:

Costo Anual Planta 2019 por niveles

NIVEL	COSTOS ANUALES
DIRECTIVO	1.576.711.593
ASESOR	1.946.580.741
PROFESIONAL	6.659.483.730
TÉCNICO	149.018.739
ASISTENCIAL	266.725.589
TOTAL	10.598.520.392

Fuente: Grupo de talento humano, 2019

En consonancia con lo anterior, a partir del estudio llevado a cabo por la consultora Bahamón asesores asociados S.A.S. en el año 2016 que determinó un amplio déficit empleos en la planta de personal de la entidad, para los años 2017 y 2018 se estructuró una propuesta de ampliación de la misma en 22 nuevos empleos para la planta permanente y la creación de una planta temporal de 53 empleos para atender los temas misionales y de importancia estratégica en el cumplimiento de la misión institucional, conformando en total una planta de 148 cargos.

A partir de la aprobación de la propuesta presentada, se procedió a realizar la construcción de los perfiles de los cargos y a crear con cada una de las áreas a las cuales se les iba a agregar empleos, para lo cual se realizaron reuniones de asesoría en la determinación del contenido funcional de los empleos. No obstante, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público aclaró que el incremento de la planta de personal para la únicamente podía darse en términos reales, sin superar el 5.09%, por lo que no se continuó con el proceso por no ser consecuente con las necesidades de personal descritas en el estudio.

Por tal motivo, dadas las necesidades de personal que persisten, para la vigencia 2019 se tiene contemplado iniciar nuevamente con el proceso de ampliación de la planta de personal. Para ello se adelantarán las acciones necesarias para determinar el déficit de empleos, así como el trámite ante los organismos competentes en la materia, de forma que se pueda superar la coyuntura frente al número de empleos de la planta de la ANLA.