

PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO Y PLAN ANUAL DE VACANTES 2020

GRUPO DE TALENTO HUMANO

AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES

CRISTIAN CAMILO ANGULO ESCOBAR
CONTRATISTA GRUPO DE TALENTO HUMANO

JOHN MAURICIO ARDILA SANTOS
COORDINADOR DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO

NANY HEIDI ALONSO TRIANA
SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Enero de 2020



El presente documento consolida dos planes establecidos por la normativa vigente relacionados con la gestión de los empleos de las organizaciones públicas: el Plan de previsión y el Plan anual de Vacantes. 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 vacantes y los procesos para su respectiva provisión.

PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO 2020

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 2019 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.

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.

Ahora bien, por la naturaleza de la ANLA y su relevancia en el desarrollo del país, supone una gran complejidad en las funciones que debe cumplir y los perfiles ocupacionales necesarios para cumplir sus procesos que requieren de altos niveles de especialización y formación, así como un manejo de alta cantidad de información para la toma de decisiones acertadas.

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

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.)

NOMBRE DE LA DEPENDENCIA \ TIPO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEO
Dirección	2	2	3	1	2	12
Oficina Asesora de Planeación	0	1	13	3	1	18
Sub. Administrativa y financiera	4	2	325	64	12	407
Sub. De Evaluación y Seguimiento	2	4	581	0	19	605
Sub. De Instrumentos, Permisos y Trámites Ambientales	1	3	313	1	29	347
Oficina Asesora Jurídica	1	0	108	0	7	116

Fuente: Estudio técnico para la ampliación de la planta de personal de la ANLA, 2019

Vale la pena en este numeral indicar que la ANLA en su creación fue privada de dependencias obligatorias, como lo es el control interno, el área de tecnología, comunicaciones, control disciplinario interno, entre otras que han debido ser asumidas por la Subdirección Administrativa y Financiera y la Dirección General, llegando a ser observada esta debilidad por los órganos de control.

El resultado de este levantamiento garantiza una mejor respuesta a la situación actual, dejando la salvedad que lo identificado posee restricciones de carácter presupuestal que hacen que se deban ajustar la cantidad de funcionarios en relación con las inflexibilidades del presupuesto (que para este caso corresponde a recursos propios).

El resultado del levantamiento de cargas de trabajo, como se ha mencionado, arrojó un resultado de 1.504 cargos, los cuales, distribuidos por niveles se presentan a continuación:

Planta de personal por niveles

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Profesionales	1.365	91%
Técnicos	69	5%
Asistenciales	70	5%
TOTAL	1.504	100%

Fuente: Estudio técnico para la ampliación de la planta de personal de la ANLA, 2019

Como se puede apreciar, el mayor peso porcentual lo tiene el nivel profesional con el 91% del total de la planta, lo cual se sustentó en el criterio de profesionalización de una entidad eminentemente técnica como la ANLA, otorgando además una prioridad fundamental a la parte misional sobre la administrativa.

Dicho lo anterior y dadas las restricciones presupuestales y la dificultad de contar con la totalidad de los empleos requeridos, se ha planteado una propuesta de ampliación de planta permanente en 426 empleos, que, en conjunto a la planta existente de 73 cargos, conformaría una totalidad de 499 cargos para la ANLA. La conformación de la planta total de la entidad se propone en concordancia con la solicitud de modificación de estructura orgánica.

Esta propuesta se enfoca en la reorganización de las dependencias de la Entidad y el aumento de planta de personal permanente. Una vez modificada la estructura y teniendo en cuenta que, al buscar una normalización de la planta de personal se aumentará la cantidad de funcionarios en cuatrocientos veintiséis (426) cargos, se presenta a continuación los costos de la planta de personal permanente total.

Costo Anual Planta de Personal Total por Nivel - Propuesta

NIVEL	No. Cargos	Costo Anual empleos
DIRECTIVO	10	\$ 3.231.271.110
ASESOR	12	\$ 2.952.553.458
Profesionales	441	\$ 42.100.367.345
Técnicos	17	\$ 803.843.009
Asistenciales	19	\$ 828.759.985
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS	499	\$ 49.916.794.906

A la fecha de elaboración del presente Plan se ha surtido el proceso de trámite ante las instancias pertinentes, y la entidad se encuentra a la espera de la remisión por parte del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible al Departamento Administrativo de la Función Pública para la finalización del trámite correspondiente a la modernización de la planta de personal, de forma que se pueda superar la coyuntura frente al número de empleos de la ANLA.

PLAN ANUAL DE VACANTES 2020

Respecto de las necesidades de personal de la planta actual, frente al reporte de Plan Anual de Vacantes que realiza la entidad para la Función Pública durante cada vigencia, se tienen los siguientes resultados a corte de 14 de enero de 2020:

Reporte Plan Anual de Vacantes 2020

Planta Total	Total de empleos de Libre Nombramiento y Remoción	Total de personas en Carrera Administrativa	Total personas en periodo de prueba	Total de empleos sin proveer	Total de empleos en Provisionalidad	Total de empleos en Encargo
73	11	50	4	2	6	1

Fuente: Grupo de talento humano, 2020

La ANLA dando cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, mediante Convocatoria No. 435 de 2016, inició concurso de méritos para proveer 52 cargos en vacancia definitiva, enmarcado en los principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa.

Después del proceso surtido entre agosto y diciembre de 2018 de los nombramientos en periodo de prueba de los aspirantes, se ha venido realizando las derogatorias de nombramientos cuando los aspirantes han rechazado su designación y las correspondientes solicitudes de uso de listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, restando únicamente seis empleos con servidores públicos nombrados en provisionalidad (de los cuales dos obedecen a vacantes definitivas que no fueron ofertadas en la OPEC por tratarse de empleos con servidores que fueron nombrados en periodo de prueba en ascenso) y dos empleos sin proveer.

Se continuarán realizando los nombramientos pertinentes y atendiendo el proceso de provisión de los empleos que se encuentren sin proveer en la entidad de acuerdo con los términos establecidos por la CNSC y la Dirección General.

Enero de 2020,


NANY HEIDI ALONSO TRIANA
Subdirectora Administrativa y
Financiera


JOHN MAURICIO ARDILA SANTOS
Coordinadora Grupo de Talento
Humano

Elaboró: Cristian Camilo Angulo Escobar 
Contratista Talento Humano
Revisó: John Mauricio Ardila Santos 
Coordinador de Talento Humano