



El ambiente  
es de todos

Minambiente

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

2021





## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
2. MARCO LEGAL .....	¡Error! Marcador no definido.
3. OBJETIVOS .....	¡Error! Marcador no definido.
3.1. General .....	¡Error! Marcador no definido.
3.2. Específicos.....	¡Error! Marcador no definido.
4. ALCANCE .....	¡Error! Marcador no definido.
5. CENTROS DE TRABAJO .....	¡Error! Marcador no definido.
6. DEFINICIONES .....	¡Error! Marcador no definido.
7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE TRABAJO .....	¡Error! Marcador no definido.
7.1. Desarrollo del Plan .....	¡Error! Marcador no definido.



## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico Gestión del Talento Humano PEGTH se estableció para que los planes programas actividades asociados a este y en desarrollo del Modelos Integrado de Gestión MIPG se llevaran a cabo en el período comprendido entre el 2020 y el 2023.

Las propuesta de valor del plan estratégico de GTH se orientó a dar cumplimiento a los puntos establecidos en el FURAG a los compromisos adquiridos en los acuerdos sindicales y a establecer planes de mejora para fortalecer los servicios y procedimientos que adelanta el grupo.

La fundamentación legal y conceptual se encuentra en el documento plan estratégico versión 1.0 que se encuentra publicada y la cual fija las bases que guían la ejecución de los planes programas y actividades que componen las diferentes dimensiones y subsistemas de la Gestión del Talento Humano en el Ministerio.

El presente documento da continuidad al Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano a desarrollarse durante las vigencias 2020 a 2023 contiene nuevos planteamientos y estrategias para la ejecución de los programas y actividades que se identificaron a través del proceso de evaluación de la vigencia 2020, así como del autodiagnóstico del FURAG 2019 y las encuestas y diagnósticos realizados al interior de cada plan o programa y por supuesto las estrategias que se deben implementar como consecuencia de la pandemia producida por el CORONAVIRUS COVID 19.

El presente plan estratégico de recursos humanos se formuló teniendo en cuenta los lineamientos del PND, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) el cual considera el Talento Humano como el corazón del modelo; pues al fin y al cabo son los servidores públicos su conocimiento y la actitud hacia el servicio el principal activo de la entidad.

Así mismo se siguió la metodología planteada en el documento Tipo parámetro para la planeación estratégica del Talento Humano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en septiembre del 2020.



## 2. MARCO ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, es el organismo rector de la gestión del medio ambiente y de los recursos renovables y en tal medida, es el encargado de impulsar una relación de respeto y armonía entre el hombre y la naturaleza y de definir en términos de ley, las políticas y regulaciones a las que se sujetarán la recuperación, conservación, protección, ordenamiento, manejo, uso y aprovechamiento de los recursos naturales renovables y del medio ambiente de la nación.

En el **Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2019-2022 Pacto Por Colombia –“Pacto por la Equidad”**, se incluyen ejes de acción que ofrecen un marco de referencia importante para orientar el quehacer institucional en este sentido cada uno de los pactos constituye un reto y a su vez una oportunidad para mejorar la eficiencia y la productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas para ello se deben formar servidores públicos comprometidos, cualificados y productivos que se sientan felices y orgullosos de hacer parte de la Administración Pública.

Entre los pactos establecidos en el PND se encuentra el **“Pacto por una gestión pública efectiva”**, un Estado colombiano ágil, moderno y cercano a los ciudadanos; presenta como desafíos Profesionalizar el empleo público, diseñar sistemas de información eficientes. Mejorar el desempeño de los sectores e instituciones en términos de eficiencia y eficacia se pretende mejorar la eficiencia y la productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas para lo cual entre otras estrategias está la de formar servidores públicos comprometidos, cualificados y productivos para que cada tarea sea realizada bajo principios de ética e integridad, los servidores públicos estarán preparados, practicarán la ética en cada acto y estarán orgullosos de hacer parte de la Administración pública.

Por su parte, el **“Pacto por la sostenibilidad”**, que se encuentra articulado con los objetivos de Desarrollo Sostenible ODS establecidos por la Organización de las Naciones Unidas ONU, este pacto en el PND define acciones para convertir la riqueza y al capital natural en activos estratégicos de la Nación, al tiempo que avanzan en su conservación, busca consolidar alternativas productivas y oportunidades económicas incluyentes y sostenibles, que les permitan a los habitantes del territorio nacional producir conservando y conservar produciendo.

Los ODS generan un marco para ordenar y proteger de manera sostenible los ecosistemas marinos y costeros de la contaminación terrestre, así como para abordar los impactos de la acidificación de los océanos. El Pacto por la Legalidad busca consolidar la presencia del Estado en toda su extensión nacional y, en particular, en aquellos territorios vacíos de autoridad. Dicho Pacto apunta al ODS de Vida Submarina en temas relacionados con fronteras y soberanía, lo que permitirá reconocer que la seguridad de estos territorios es una prioridad.

En el desarrollo del pacto y el logro de los ODS antes mencionados, el Ministerio tiene un papel protagónico y es nuestro compromiso fortalecer el talento humano al servicio de la entidad con el fin de afianzar conocimientos, que como resultado impacten directamente en la eficiencia de su trabajo siendo necesario generar procesos de aprendizaje que nos permitan estar a la vanguardia del uso de herramientas tecnológicas, fortaleciendo los procesos de gestión de conocimiento e innovación con el fin de crear valor público en el



desarrollo de las actividades que redunden directamente sobre el beneficio de la comunidad y el país.

De otra parte, en el campo internacional éste Ministerio tiene grandes retos respecto al cumplimiento de los compromisos con la OCDE, así como la representación y participación permanente en las instancias de decisión en los organismos multilaterales como las convenciones de naciones unidas para el medio ambiente y las COP de cambio climático entre otras; así las cosas para el desarrollo de las competencias de nuestros funcionarios es imprescindible que el programa de capacitación propenda por la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y que para ello contemos con aliados estratégicos con experticia académica y científica del más alto nivel, en las actividades de formación y capacitación, que brinden a los funcionarios, las herramientas para dar solución a las problemáticas ambientales, administrativas, jurídicas y sociales que demanda el país a este Ministerio.

En este sentido el Plan Estratégico de Recursos Humanos del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible está encaminado al cumplimiento de los diferentes objetivos de los pactos establecidos en el PND y en el transcurso del cuatrienio desarrollará diferentes estrategias que permitan contar con el talento humano que responda a las necesidades de la sociedad colombiana más comprometidos, cualificados y productivos para que cada tarea sea realizada bajo principios de ética e integridad.

Para el 2021 la Gestión del Talento Humano estará orientada a fortalecer los procesos, procedimientos y rutas que relacionadas con el desarrollo del proceso de selección y a dar respuesta a las diferentes necesidades de apoyo e información que requieran los funcionarios, la alta dirección y la sociedad derivados del concurso.

Así mismo y respecto a la provisión de empleos de carrera vacantes definitivas de la planta de personal su desarrollo se verá impactado por los recursos financieros que le fueron asignados al Ministerio, los resultados que arroje el proceso de selección convocado, las disposiciones gubernamentales respecto a la provisión de empleos con personas con edades entre de 18 y 28, la inclusión social de discapacitados y los resultados del análisis dispuesto en el Decreto 1800 de 2019.

Otros procesos como la medición del clima y la gestión del riesgo organizacional se verán fortalecidos en esta vigencia y se procurará adelantar en lo posible en la política de gestión de conocimiento frente al riesgo de fuga de conocimiento que se genere con ocasión de los resultados del proceso de selección



### 3. MARCO ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE.

**Misión del Grupo de Talento Humano** liderar y gestionar las diferentes etapas del ciclo de vida (Reclutamiento y Selección, Inducción, Gestión del Desempeño, Formación y Desarrollo, Desarrollo Organizacional y Egreso), de las personas que están al servicio del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible para proveer en todos los niveles del recurso humano competente y capaz de asumir los retos que requiere la gestión pública más compleja y acorde a estos tiempos y aumentar la productividad, cumplir con los objetivos institucionales y generar valor público traducido en mejores servicios a la ciudadanía.

**Visión del Grupo de Talento Humano para El 2023** mejorar los niveles de satisfacción de la calidad de vida laboral de los funcionarios y su entorno de trabajo, que inspiren el compromiso de los servidores públicos a dar lo mejor de sí y hacer del ministerio una organización con un entorno laboral individual y colectivo atractiva para trabajar.

**Alcance:** El Plan Estratégico de Recursos Humanos del Ministerio de Ambiente y Desarrollo sostenible, cobija a todos los empleados vinculados a la planta de Personal en todos los niveles de los empleos.



#### **4. OBJETIVO ESTRATÉGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

El presente plan estratégico así como los demás planes que componen la dimensión del talento humano tiene como objetivo la Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, bajo el entendido la búsqueda del equilibrio entre los ámbitos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, mediante medidas y acciones que buscan introducir igualdad de oportunidades en el empleo y cubrir necesidades personales de atención del funcionario y su familia.



## 5. DIAGNÓSTICO

El Plan Estratégico del Talento Humano del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible se formuló teniendo en cuenta además de las políticas que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, el ciclo de vida del servidor público en la Entidad y autodiagnóstico de la gestión estratégica del Talento Humano y los Acuerdos Sindicales

## 5.1. FURAG MEDICIÓN 2019

<b>Entidad:</b>	<b>MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE</b>		
<b>Indice:</b>	Índice de Desempeño Institucional		<b>Puntaje 2019: 70,4</b>
<b>Mide la capacidad de las entidades públicas colombianas de orientar sus procesos de gestión institucional hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, a fin de resolver efectivamente las necesidades y problemas de los ciudadanos con criterios de</b>			
		Incremento con respecto al 2018	<b>Vigencia 2019</b>
		Disminución con respecto al 2018. Establecer acciones de mejora	
		Tanto en la vigencia 2018 como la 2019 no marcaron el ítem. Establecer acciones de	
<b>GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>			
<b>43</b>	<b>Para la planeación del talento humano, la entidad tiene en cuenta:</b>		
	<b>GTH01A</b>	La información del direccionamiento y la planeación estratégica de la entidad	1
	<b>GTH01B</b>	La normatividad aplicable a la gestión del talento humano	1
	<b>GTH01C</b>	Los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal	1
<b>44</b>	<b>¿La planeación estratégica del talento humano se construye a partir de las metas y objetivos de la entidad?</b>		
	<b>GTH02A</b>	Si, y cuenta con las evidencias:	1
	<b>GTH02B</b>	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:	0
	<b>GTH02C</b>	No	0
<b>46</b>	<b>La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:</b>		
	<b>GTH03A</b>	Inducción y reintucción	1
	<b>GTH03B</b>	Capacitación	1
	<b>GTH03C</b>	Bienestar	1
	<b>GTH03D</b>	Incentivos	1
	<b>GTH03E</b>	Provisión de empleos vacantes	1
	<b>GTH03G</b>	Situaciones de discapacidad de los servidores	0
	<b>GTH03H</b>	Seguridad y salud en el trabajo	1
	<b>GTH03I</b>	Evaluación de desempeño	1
	<b>GTH03J</b>	Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores	1
	<b>GTH03K</b>	Clima organizacional	1
	<b>GTH03L</b>	Actualización de la información en el SIGEP	1
	<b>GTH03M</b>	Programa de desvinculación asistida para pensionados	1
	<b>GTH03N</b>	Programa de desvinculación asistida por otras causales	0





47	<b>¿La entidad cuenta con la caracterización de todos sus servidores respecto a la información registrada en sus hojas de vida, de acuerdo con el formato único de hoja de vida de Función Pública?</b>		
	GTH04A	Si, y cuenta con las evidencias:	0
	GTH04B	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:	1
	GTH04C	No	0
48	<b>¿La entidad cuenta con información sobre las características de los empleos y está en capacidad de generar reportes sobre vacantes definitivas, vacantes temporales, perfiles de empleos, funciones de empleos?</b>		
	GTH05A	Si, y cuenta con las evidencias:	1
	GTH05B	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:	0
	GTH05C	No	0
49	<b>De acuerdo con la Ley 1555 de 2013 y el Decreto 2365 de 2013, indique el número de jóvenes entre 18 a 28 años del nivel profesional que se han vinculado en la planta de personal de la entidad:</b>		
	GTH33		0
50	<b>¿La entidad ha modificado el manual de funciones para dar cumplimiento a la Ley 1955 de 2019 y al Decreto 2365 de 2019 para facilitar el ingreso de jóvenes a la administración pública?</b>		
	GTH34A	Si, y cuenta con las evidencias:	1
	GTH34B	No	0
	GTH34C	No, porque no se han creado nuevos empleos en la planta de personal o porque no se han reestructurado	0
54	<b>Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre, indique el total de estos empleos que se encuentran en vacancia definitiva por nivel jerárquico:</b>		
	GTH10A	Asesor:	7
	GTH10B	Profesional:	170
	GTH10C	Técnico:	11
	GTH10D	Asistencial:	17
	GTH10E	Otros:	0
	GTH10F	Total:	205
55	<b>Del total de empleos de carrera administrativa con asignación presupuestal con corte al 31 de diciembre y que se encuentran en vacancia definitiva, indique el número de estos empleos que se sometieron o están sometiendo a concurso de mérito:</b>		



	GTH11B	Profesional:	170
	GTH11C	Técnico:	11
	GTH11D	Asistencial:	17
	GTH11E	Otros:	0
	GTH11F	Total:	205
56	<b>¿La entidad reportó las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)?</b>		
	GTH12A	Sí. Indique el número total de vacantes reportadas a la OPEC:	226
	GTH12B	No ha reportado	0
58	<b>Registre el nivel de avance en el diligenciamiento y actualización del SIGEP en los módulos de organizaciones y empleo</b>		
	GTH13A	Del 0% al 20%	0
	GTH13B	Del 21% al 40%	0
	GTH13C	Del 41% al 60%	0
	GTH13D	Del 61% al 80%	0
	GTH13E	Del 81% al 100%	1
60	<b>Para llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción, la entidad:</b>		
	GTH15A	Verifica en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar dichos empleos en concepto de remoción	0
	GTH15B	Verifica que los candidatos cumplan con los requisitos del empleo	1
	GTH15C	Aplica las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos	0
61	<b>¿Qué mecanismos emplea la entidad para seleccionar a los gerentes públicos y/o los empleos de libre nombramiento y remoción?</b>		
	GTH16A	Grupo de meritocracia de Función Pública	1
	GTH16B	Empresas privadas de selección y reclutamiento de personal o cazatalentos (head hunters)	0
	GTH16C	Universidades	0
	GTH16D	Área de talento humano de la entidad	0
	GTH16E	No emplea ningún mecanismo	0
62	<b>Indique el número de servidores públicos vinculados a través de procesos de selección meritocrática que llevó a cabo la entidad para:</b>		
	GTH17A	Cargos de libre nombramiento y remoción:	0
	GTH17B	Provisionales:	0
	GTH17C	Planta temporal:	0



<b>63</b>	<b>La inducción para servidores nuevos en la entidad se lleva a cabo:</b>		
	<b>GTH18A</b>	En el primer mes contado a partir de la posesión	0
	<b>GTH18B</b>	En los primeros dos meses contados a partir de la posesión	0
	<b>GTH18C</b>	En los primeros cuatro meses contados a partir de la posesión	0
	<b>GTH18D</b>	Después de 4 meses contados a partir de la posesión	1
	<b>GTH18E</b>	No se realiza inducción a servidores nuevos	0
<b>65</b>	<b>Con respecto a los cargos de gerencia pública que tenía la entidad al 31 de diciembre de 2019, indique:</b>		
	<b>GTH20A</b>	Número total de acuerdos de gestión suscritos:	11
	<b>GTH20B</b>	Número total de acuerdos de gestión evaluados:	11
<b>66</b>	<b>La inducción para gerentes públicos en la entidad se hace de manera:</b>		
	<b>GTH21A</b>	Virtual	0
	<b>GTH21B</b>	Presencial con la ESAP	1
	<b>GTH21C</b>	Directamente en la entidad	0
	<b>GTH21E</b>	No hace inducción a gerentes públicos	0
<b>68</b>	<b>La entidad analiza si los resultados de la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión son coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad.</b>		
	<b>GTH23A</b>	Si, y cuenta con las evidencias:	0
	<b>GTH23B</b>	Parcialmente, y cuenta con las evidencias:	0
	<b>GTH23C</b>	No se hace esta medición	1
	<b>GTH23D</b>	Las metas de la entidad no tienen relación directa con la evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	0
<b>69</b>	<b>La reinducción para los servidores de la entidad se hace:</b>		
	<b>GTH24A</b>	Cada año	0
	<b>GTH24B</b>	Cada 2 años	0
	<b>GTH24C</b>	Con periodicidad superior a 2 años	0
	<b>GTH24D</b>	No se hace reinducción a los servidores	1
<b>70</b>	<b>¿Los recursos invertidos en capacitación se asignan con base en las necesidades priorizadas?</b>		
	<b>GTH25A</b>	Si, y cuenta con las evidencias:	1
	<b>GTH25B</b>	No, porque no se cuenta con recursos para capacitación y cuenta con las evidencias:	0
	<b>GTH25C</b>	No, porque no se priorizaron las necesidades identificadas	0
	<b>GTH25D</b>	No, porque no se ha hecho un diagnóstico de necesidades de capacitación	0
<b>71</b>	<b>La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre:</b>		



<b>72</b>	<b>De acuerdo con el nuevo plan de formación y capacitación, indique cuáles de sus ejes ha implementado en sus programas de aprendizaje institucional</b>		
	<b>GTH27A</b>	Gobernanza para la paz	1
	<b>GTH27B</b>	Gestión del conocimiento	1
	<b>GTH27C</b>	Creación de valor público	1
	<b>GTH27D</b>	No ha implementado ninguno de estos ejes	0
	<b>GTH27E</b>	No tiene conocimiento	0
<b>73</b>	<b>Frente a la medición del clima organizacional, realizada en los últimos dos años, la entidad:</b>		
	<b>GTH28A</b>	Implementó mejoras con base en los resultados y cuenta con las evidencias	1
	<b>GTH28B</b>	No se han realizado mediciones del clima organizacional en los últimos dos años	0
<b>74</b>	<b>¿La entidad adelantó diagnósticos relacionados con la cultura organizacional de la entidad?</b>		
	<b>GTH36A</b>	Si	0
	<b>GTH36B</b>	Si y se han hecho intervenciones a partir de dicho diagnóstico y se cuenta con las evidencias	0
	<b>GTH36C</b>	No	1
<b>77</b>	<b>¿La entidad cuenta con la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017?</b>		
	<b>GTH38A</b>	Si. Indique cuántas madres han sido beneficiarias en la entidad de las salas amigas de lactancia en el último año:	0
	<b>GTH38B</b>	No	1
<b>78</b>	<b>¿En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1811 de 2016, la entidad ha promovido el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos?</b>		
	<b>GTH39A</b>	Si. Indique cuántos beneficiarios de la entidad han hecho uso de la bicicleta en el último año:	20
	<b>GTH39B</b>	No	0
<b>79</b>	<b>A la luz de la Ley 1010 de 2006 la entidad:</b>		
	<b>GTH40A</b>	Cuenta con un protocolo para atender casos de acoso laboral y sexual	1
	<b>GTH40B</b>	Cuenta con un comité de convivencia laboral	1
<b>80</b>	<b>¿La entidad cuenta con un diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con</b>		
	<b>GTH41A</b>	Si, y cuenta con las evidencias:	0
	<b>GTH41B</b>	No	1
<b>81</b>	<b>¿La entidad establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la</b>		
	<b>GTH43A</b>	Si, y cuenta con las evidencias:	1
	<b>GTH43B</b>	No	0
<b>84</b>	<b>¿La entidad cuenta con una Comisión de Personal atendiendo lo establecido en la Ley 909 de 2004?</b>		
	<b>GTH45A</b>	Si y cuenta con las evidencias:	1
	<b>GTH45B</b>	No	0
	<b>GTH45C</b>	No aplica. Justifique la razón:	0
<b>85</b>	<b>Con respecto a los servidores que se retiran, la entidad:</b>		
	<b>GTH30A</b>	Identifica y documenta las razones del retiro	1
	<b>GTH30B</b>	Analiza las causas del retiro y las tiene en cuenta para mejorar la gestión del talento humano	0
	<b>GTH30C</b>	Propicia o promueve condiciones para la adecuación a su nueva etapa de vida	1
<b>86</b>	<b>Los mecanismos que implementa la entidad para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados:</b>		
	<b>GTH31A</b>	Son suficientes y adecuados	0
	<b>GTH31B</b>	Garantizan que quien ejecuta una actividad conoce su propósito y contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales	0



### 5.2. Autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano 2020

 <span>modelo integrado de planeación y gestión</span>   			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> La felicidad nos hace productivos	70	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	66
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	74
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	70
		- Ruta para generar innovación con pasión	69
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> Liderando talento	67	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	70
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	63
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	63
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	70
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos	72	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	76
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	67
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> La cultura de hacer las cosas bien	71	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	71
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	71
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> Conociendo el talento	53	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	53

**5.3. Evaluación plan estratégico de gestión de talento humano PGETH 2020**

ITEM	ACTIVIDAD DE MEJORA	ACTIVIDADES DESARROLLADAS- 2020
1	Incluir en bases de datos de funcionarios parámetros como antigüedad de los servidores, edad, nivel académico, experiencia laboral, idiomas situación de discapacidad, de propensión, de cabeza de familia, afrodescendientes, con fuero sindical, discapacitados) Pregunta FURAG 24	Se diseñó una base de datos que cuenta con la información requerida no obstante aún falta incluir algunos parámetros
2	Generar herramienta que permita evidenciar características de los empleos (vacantes definitivas, vacantes temporales, perfiles de empleos, funciones de empleos) Pregunta FURAG 24	Se diseñó una base de datos que cuenta con la información requerida se remite al manual de funciones actualizado
3	Diferenciar en bases de datos de perfiles de cargo estudios, experiencia, equivalencias y conocimientos requeridos según el cargo, así como competencias comportamentales, incluyendo gerentes públicos. Pregunta FURAG 26	Se diseñó una base de datos que cuenta con la información requerida y diferenciada se remite al manual de funciones actualizado
4	Actualizar y socializar el manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes. Decreto 815 de 2018. Pregunta FURAG 27.	El manual de funcione se actualizo mediante la Resolución 471 de junio del 2020
5	Fortalecer acciones que permiten terminar el cargue de información en SIGEP en los módulos de organizaciones y empleo. Pregunta 30 FURAG.	Se está haciendo acompañamiento personalizado y se solito actualización de la planta para la vinculación de los empleos creados en el Decreto 1687 de 2017 al DAFP
6	Diseñar un instrumento que permita verificar algunos criterios del encargo, entre estos, si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados.	El formato de verificación de presupuestos legales se implementó de acuerdo a lo dispuesto por la CNSC
7	Documentar las alternativas analizadas en relación a procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos gerenciales (o directivos).	Se elaboró documento
8	Incluir en el plan estratégico de talento humano el plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos.	Se incluyó un capítulo en el PEGTH el plan anual de vacantes y el pan de previsión que programan los recursos para el concurso
9	Incluir en la planeación estratégica del talento humano las actividades para los siguientes aspectos:- Inducción y reinducción- Capacitación- Bienestar- Incentivos- Provisión de empleos vacantes-Estrategias para la vinculación de integrantes de grupos étnicos-Situaciones de discapacidad de los servidores- Seguridad y salud en el trabajo- Evaluación de desempeño- Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores- Clima organizacional- Actualización de la información en el SIGEP- Programa de desvinculación asistida para pensionados-Programa de desvinculación asistida por otras causales PREGUNTA 23 FURAG	Se incluyeron en la planeación estratégica los siguientes aspectos inducción modulo virtual, Se diseñó una base de datos que cuenta con la información requerida se remite al manual de funciones actualizado , Seguridad y salud en el trabajo- Evaluación de desempeño- Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores Programa de desvinculación asistida para pensionados- Programa de desvinculación asistida por otras causales – PENDIENTE Estrategias para la vinculación de integrantes de grupos étnicos-Situaciones de discapacidad de los servidores- Actualización de la información en el SIGEP
10	Incluir en Plan Estratégico de Talento Humano lo relacionado a teletrabajo y evaluación del desempeño.	Se incluyeron actividades de teletrabajo y EDL



11	Incluir en Plan de Capacitación los siguientes temas: Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social -El código de integridad, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos -Transparencia y derecho de acceso a la información pública -Política de servicio al ciudadano -Temas de archivo y gestión documental -Seguridad digital -Innovación -Otros. Pregunta 48 FURAG	Todos los temas se incluyeron verificar informe final del PIC se tiene al detalles las actividades realizadas
12	Incluir en Plan de Bienestar e Incentivos a gerentes públicos.	Incluidos
13	Estructurar el programa de bienestar, estímulos e incentivos institucionales, con el fin de implementar medidas de bienestar, beneficios, calidad de vida, reconocimientos formal e informal, buscando promover el ejercicio participativo de los funcionarios.	El plan de bienestar se estructuro de acuerdo a los criterios señalados. Ver plan de Bienestar y de Incentivos- Se proyectó la modificación del a Resolución 895 de 2017
14	Articular los acuerdos de gestión de acuerdo a las políticas de incentivos que se acuerden.	Pendiente
15	Establecer y ejecutar cronograma de inducciones y reinducciones para la vigencia de 2020.	Se diseñó el contenido de inducción de manera virtual
16	Diseñar un instrumento que permita evaluar el proceso de inducción y reinducción.	Se diseñó el contenido de inducción de manera virtual
17	Incluir en evaluación de desempeño preguntas relacionadas a servicio al ciudadano.	
18	Diseñar planes de mejoramiento según evaluación de desempeño a funcionarios.	No se presentaron planes de mejoramiento durante la vigencia
19	Diseñar una estrategia para analizar e identificar fortalezas y debilidades del desempeño de los gerentes públicos.	Pendiente
20	Diseñar herramientas que permitan promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	Pendiente
21	Diseñar instrumentos para realizar entrevistas de retiro a funcionarios de carrera, incluyendo temas como: -Identificación y documentación de las razones del retiro. PREGUNTA 52 FURAG	Se diseñó el instrumento de entrevista de retiro-
22	Diseñar un programa de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan. PREGUNTA 52 FURAG	Incluido
23	Establecer mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados. Pregunta 53 FURAG	Se estableció el formato de retención de documento
24	Diseñar y elaborar el programa de desvinculación asistida. Incluyendo actividades que propicien o promuevan condiciones para la adecuación a su nueva etapa de vida	Se presentó documento y se elaboró una encuesta de retiro
25	Diseñar instrumento para la medición de clima laboral	Se pasó para la vigencia 2021
26	Identificar la causa de los conflictos más comunes al interior del Ministerio, con el respectivo mecanismo para facilitar la solución del conflicto.	Se pasó para la vigencia 2021



## 6. Evaluación cumplimiento acuerdos sindicales

ACUERDO	ACTIVIDADES CUMPLIMIENTO -2020
El Ministerio se compromete a incrementar el número de equipos existentes actualmente para teleconferencia y adecuar con la tecnología requerida las respectivas salas de conexión y habilitar el acceso de las plataformas de comunicación diseñadas para teleconferencia, con el objeto de facilitar las reuniones de los funcionarios, asistencias a las juntas directivas de las corporaciones y demás entidades a las cuales se les dirige permanentemente <u>procesos de capacitación sobre las políticas y normas que expide el Ministerio</u> , contribuyendo a la disminución de gasto de desplazamiento de los funcionarios por conceptos de gastos de viáticos y comisiones.	cumplido
El Ministerio, incrementará el monto de los apoyos educativos en la modalidad de educación formal superior (pregrado y posgrado) a los funcionarios hasta cuatro (4) salarios mínimos mensuales vigentes, según el valor acreditado en la orden de matrícula o recibo de pago correspondiente. El apoyo educativo para los hijos de funcionarios en la modalidad de pregrado hasta cuatro (4) salarios mínimos mensuales vigentes según el valor acreditado en la orden de matrícula o recibo de pago correspondiente. El total de los recursos asignados al programa de apoyo educativo son de \$220.000.00 m/c.	cumplido
El funcionario podrá unir el tiempo por concepto de compensación (navidad, año nuevo y semana santa) con el tiempo de vacaciones, siempre y cuando coincidan los periodos y se encuentre acordado y aprobado con el jefe inmediato y sin que se afecte la prestación del servicio y sin que le signifique al Ministerio recursos adicionales.	Se expidió circular 8300-02-0009 del 30 de octubre de 2020
Las partes están de acuerdo. En la actualidad se están adelantando las gestiones necesarias para la escogencia de la Caja de Compensación	En estudio
El Ministerio se compromete a elaborar una política de equidad de género y de apoyo a los funcionarios que presentan situaciones especiales, relacionados con hijos menores de 14 años, cónyuges, compañeros permanentes y padres o madres con discapacidad, o que presenten alguna enfermedad terminal, que requieran de un cuidado especial por su condición especial. Revisando los términos y los alcances que la ley, así como la jurisprudencia y si esta lo permite, esta política tendrá en cuenta, la flexibilidad del horario, y se formulará en conjunto con las Organizaciones Sindicales del MADS y con el apoyo de las entidades públicas con competencia en el tema. Termino de elaboración 5 meses a partir de la suscripción del presente acuerdo.	PENDIENTE
El Ministerio se compromete a incluir en el plan de bienestar un programa orientado a preparar a los funcionarios para el retiro laboral y enfrentar procesos de readaptación laboral, en la formación de un proyecto de vida, incluyendo la gestión del conocimiento de aquellos funcionarios que se retiran de la entidad	cumplido
Otorgar estímulos que atiendan servicios sociales para los familiares de los funcionarios, como lo son los hijos de los servidores públicos, hasta la edad de 18 años, sin distinción alguna. SE ACUERDA entregar bonos en alguna fecha especial para nuestras niñas y niños, de acuerdo a los recursos existentes, de aproximadamente entre 70 y 80 mil pesos.	cumplido
La administración destinará y dotará un sitio adecuado de enfermería y sala de lactancia, en la vigencia 2019, con el fin de garantizar la atención de primeros auxilios para todos los funcionarios y personal que labora en sus instalaciones. Adicional a lo anterior, se debe socializar y difundir el personal que funge como brigadistas en el Ministerio, así como las funciones que se encuentra a su cargo en el referido rol.	pendiente
Ampliar la cobertura en materia de atención domiciliaria y traslado en salud a un miembro del núcleo familiar de los funcionarios del Ministerio, así como	Se suscribió contrato 380 de 2020 con Emermedica





garantizar la continuidad en el mencionado servicio, al comienzo de cada vigencia.	
La Administración se encuentra de acuerdo con dicha petición, no obstante, deberá tenerse en cuenta lo establecido en el artículo 2.8.4.6.3. Del Decreto 1068 de 2015, referente a celebración de recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones. Está prohibida la realización de recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones de las entidades con cargo a los recursos del Tesoro Público.	Se dio cumplimiento a las normativa sobre austeridad
Se acuerda la realización de una jornada al año denominada “día de la confraternidad”, que debe realizarse preferiblemente en el mes de septiembre, en la que se programarán y desarrollarán de actividades lúdicas, recreativas, así como de integración en las que participen los servidores públicos y sus familias, la cual se realizará fuera de la Entidad.	Se expidió la circular 8300-2-0013 del 26 de noviembre de 2020.
Se acoge la solicitud, teniendo en cuenta que se trata de tres (3) integrantes de cada una de las Organizaciones Sindicales.	No se cumplió por las medidas de pandemia
Las partes acuerdan unir las peticiones 2 y 3. El Ministerio identificará y suscribirá alianzas con diferentes universidades, con el fin de llegar a algunos preacuerdos, para que sus funcionarios puedan especializarse en determinadas áreas, atendiendo las necesidades del Ministerio, en especial aquellas de carácter técnico, con el apoyo de la Subdirección de Educación y Participación. Término para realizar dicha gestión 31 de diciembre de 2019. Durante el primer semestre del 2020 el Ministerio con el apoyo de las Organizaciones Sindicales definirá los criterios de selección de los beneficiarios al interior de Ministerio. Durante el segundo semestre se abrirá la convocatoria al interior del MADS, para la primera corte de 4 funcionarios. Financiación mínima 50% a cargo del Ministerio de Ambiente.	cumplida
El Ministerio concederá el permiso y en el evento en que la jornada académica se desarrolle dentro de la jornada laboral, éste será compensado, de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.5.5.19 del Decreto 1083. El Ministerio dentro de su programa de inducción y reinducción reiterará el derecho que tienen todos los servidores públicos, para acceder al permiso académico compensado.	Las Jornadas académicas se han desarrollado acatando as normativa vigentes-
Se acuerda que los funcionarios autorizados por la ley, tienen el derecho de acceder a comisión de estudios de lengua extranjera en el exterior, y en lo que refiere al términos de duración deberá tenerse en cuenta lo previsto en el ARTÍCULO 2.2.5.5.35 del Decreto 1083 de 2015, en el que la duración de la comisión de estudios al interior o al exterior no podrá ser mayor de doce (12) meses y en lo relacionado con los derechos pecuniarios, deberá estarse a lo dispuesto en el artículo 2.2.5.5.32 del mismo Decreto.	No aplico durante la vigencia 2020
EL MINISTERIO con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP, implementará programas de capacitación en temas transversales de la administración pública y gestionará para que dichos programas sean gratuitos y en los casos que amerite asumir costos por parte del empleado, se gestione el otorgamiento de becas para los empleados que cumplan con los requisitos que se establezcan para tal efecto	cumplido
El Ministerio gestionará una reunión con el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior-ICETEX, a la cual asistirá las organizaciones sindicales, con el fin de revisar los mecanismos o instrumentos por medio de los cuales se pueda estructurar un fondo de administración para el desarrollo de programas de educación formal de sus empleados y su familia, facilitando el acceso a dichos créditos mediante trámites ágiles, con mejores tasas y condiciones. Lo anterior antes del 31 de diciembre de 2019.	Pendiente
Las partes acuerdan unir los puntos 9 y 10 en los siguientes términos: El Ministerio identificará y suscribirá alianzas con diferentes universidades e instituciones de educación superior reconocidas por el MEN, con el fin de llegar a algunos preacuerdos, para que sus funcionarios y su familias puedan obtener descuento en el valor de la matrícula para programas de educación formal e informal.	cumplido



El Ministerio suministrará a la Organización Sindical la información estadística del Comité de Convivencia que se considere pertinente y útil, siempre y cuando ésta no sea reservada. Dentro de ese reporte se incluirá lo que se traslade a los órganos competentes.	cumplida
EL MINISTERIO, dentro de los seis (6) meses siguientes a la firma del presente acuerdo, con el apoyo de la ORGANIZACIÓN SINDICAL y la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, revisará y ajustará el manual de funciones, según el estudio técnico necesario de acuerdo con la normatividad vigente y las necesidades reales de la Entidad.	El manual de funciones se ajustó y se expidió la resolución 471 de julio de 2020
El Ministerio se compromete a realizar un ejercicio de cotejo entre el perfil del empleo que se pretende suplir con la hoja de vida del postulante, en atención a los requisitos establecidos en la ficha del cargo y particularmente en el acápite de conocimientos básicos esenciales.	Se realiza la verificación con el formato de verificación de requisitos mínimos
EL MINISTERIO, en caso de adelantar una reestructuración organizacional, rediseño o modificación de la planta de personal, el Ministerio incorporará a los empleados de carrera administrativa en empleos equivalentes sin que en ningún caso la diferencia salarial supere los dos grados siguientes de la respectiva escala cuando se trata de empleos que se rijan por la misma nomenclatura, o el 10% de la asignación básica cuando a los empleos se les aplique nomenclatura.	NO aplico en la vigencia 2020
Se une la 3 y la 4. Las partes acuerdan: El Ministerio elaborará e implementará un sistema propio de evaluación de desempeño laboral para los funcionarios de carrera administrativa que garantice la objetividad, imparcialidad y participación y en el que se revisará la posibilidad de otorgar a la actividad sindical factores adicionales en la evaluación de desempeño. Así mismo, se debe generar un cronograma de trabajo en conjunto con las Organizaciones sindicales y la Comisión Nacional del Servicio Civil.	No se han realizado las mesas de trabajo con los sindicatos
El Ministerio revisará los lineamientos para la conformación de los grupos internos de trabajo y los criterios para la designación de los coordinadores y socializará los términos y alcance de las coordinaciones de los grupos de trabajo.	Se revisaron los grupos conformados y se proyectaron las resoluciones actualizando los grupos de acuerdo a la estructura vigente
Se facilitará y realizará las gestiones con el sector ambiente para lograr las comisiones de servicios para los funcionarios de carrera administrativa.	NO aplico en la vigencia 2020
El Ministerio dará trámite a todas las solicitudes de teletrabajo que presenten los servidores públicos en todos los rangos. Así mismo se revisará y ajustará la norma interna que reglamenta el teletrabajo.	cumplido
El Ministerio se compromete a garantizar la estabilidad laboral de aquellos funcionarios que deban ser retirados por cualquier causa y que se encuentren en una situación especial de retén social contemplado en las normas que rigen la materia.	No aplico en la vigencia 2020
El Ministerio dará cumplimiento a lo establecido en la normatividad referente a los encargos para los empleados de carrera administrativa, y mediante la discrecionalidad del nominador se llenarán las vacantes con aquellos provisionales que cumplan los requisitos. Así mismo dará a conocer a las organizaciones sindicales tanto el Manual de Funciones compilado como la oferta pública de empleos de carrera administrativa.	Se dio cumplimiento ver informe de plan de vacantes y de provisión , la Resolución 471 de julio de 2020 del Manual de funciones y Competencias Comportamentales se encuentra publicado en el enlace
El Ministerio viabilizará la posibilidad de vincular a funcionarios en el nivel profesional, solamente con el título profesional, aunque no se acredite experiencia laboral, a través de las equivalencias previstas en el Decreto 1083 de 2015	La Resolución 471 de julio de 2020 Manual de funciones y Competencias Comportamentales se ajustó a las equivalencias



<p>El Ministerio impartirá capacitación a los funcionarios y directivos de la Entidad, con el fin de dar cumplimiento de lo previsto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, esto es, en materia de encargo y otros similares.</p>	<p>Se incluyó esta información en la inducción</p>
<p>El Ministerio con el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de las organizaciones sindicales conformará una Comisión Asesora para revisar y actualizar el Manual de Funciones, en concordancia con la propuesta de redistribución de la planta de personal.</p>	<p>El manual de funciones se ajustó y se realizó mesa de trabajo con los miembros de la comisión de personal los representantes de los sindicatos y un representante del DAFP</p>
<p>El Ministerio garantizará estímulos alternos en donde se reconozca la permanencia y antigüedad de los funcionarios del Ministerio de Ambiente.</p>	<p>cumplido</p>
<p>El Ministerio autoriza a los miembros que participan en la mesa sindical un permiso remunerado de tres (3) días dentro de los dos (2) meses siguientes a la firma del documento que recoge la negociación sindical, el cual se deberá concertar con el jefe inmediato correspondiente.</p>	<p>cumplido</p>



## 6. PLANES DE MEJORA

De acuerdo con los resultados arrojados d ellos diferentes instrumentos para hacer el diagnóstico y la evaluación de las actividades realizadas las metas cumplidas y las que no, se elaboraron los siguientes planes de mejora a fin acercarnos al logro del objetivo y visión propuesta en el presente documento



## 6.1. Plan de mejora FURAG

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE		Plan de acción Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG		MADSIG Sistema Integrado de Gestión	
Versión: 2		Proceso: Administración del Sistema Integrado de Gestión		Código: DSE-SIG-29	
Vigencia: 04/12/2020					
DIMENSIÓN	POLÍTICA	DEPENDENCIA LIDER EN IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA	PROCESO LIDER EN IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA	PROCESO(S) RELACIONADOS	
TALENTO HUMANO	GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	GRUPO DE TALENTO HUMANO	ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO	GESTIÓN INTEGRADA DEL PORTAFOLIO DE PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS	
ITEM	ACTIVIDAD DE MEJORA	RESPONSABLE		META O PRODUCTO	FECHA DE CUMPLIMIENTO
		LIDER	APOYO		
1	Realizar jornadas de capacitación a funcionarios en articulación con Oficina Asesora Jurídica y Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado en lo relacionado a prevención de daño antijurídico.	Grupo Talento Humano	Oficina Asesora Jurídica	Evidencias de jornadas de capacitación realizadas	31/12/2021
2	Incluir en Plan Estratégico de Talento Humano lineamientos relacionados a situaciones de discapacidad de los servidores	Grupo Talento Humano	NA	Plan Estratégico actualizado con lineamiento requerido	31/12/2021
3	Diseñar un instrumento que permita verificar algunos criterios del encargo, entre estos, si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial	Grupo Talento Humano	NA	Instrumento diseñado para verificación de criterios	31/12/2021
4	Identificar mecanismo para relacionar el cumplimiento de plan de acción institucional y cumplimiento acuerdos de gestión	Grupo Talento Humano	Oficina Asesora de Planeación	Mecanismo identificado para relacionar requerimientos	31/12/2021
5	Realizar jornadas de inducción y reintegración por medio de plataforma virtual (escuela de capacitación virtual) a funcionarios	Grupo Talento Humano	NA	Evidencias de jornadas realizadas	31/12/2021
6	Incluir en plan de capacitación institucional lineamientos de: *Código de integridad, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos *Transparencia y derecho de acceso a la información pública *Archivo y gestión documental *Seguridad digital	Grupo Talento Humano	NA	Plan de capacitación con temáticas mencionadas	31/12/2021
7	Incluir objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecutan los funcionarios en jornadas de inducción y reintegración	Grupo Talento Humano	NA	Evidencias de inducción y reintegración realizada	31/12/2021
8	Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa que se encuentren en vacancia definitiva. (sujeto a los recursos que que nos asigne Ministerio de Hacienda)	Grupo Talento Humano	NA	Evidencias de realización de concurso de mérito	31/12/2021
9	Incluir en plan de capacitación temáticas relacionadas a (Pqrd, transparencia, MIPG, habilidades blandas, comunicación asertiva, lenguaje claro, accesibilidad, etc.)	Grupo Talento Humano	NA	Plan de capacitación con temáticas mencionadas	31/12/2021
10	Diseñar un instrumento que permita evaluar el proceso de inducción y reintegración.	Grupo de Talento Humano	NA	Instrumento diseñado	31/12/2021
11	Socializar circular relacionada a promoción de uso de bicicleta.	Grupo de Talento Humano	NA	Evidencias de socialización de circular mencionada	31/12/2021
12	Realizar piezas comunicativas para recordar los incentivos asociados al uso de bicicleta.	Grupo de Talento Humano	NA	Piezas comunicativas	31/12/2021
13	Solicitar asesoría a ARL para establecer protocolo con lineamientos relacionados a acoso sexual	Grupo de Talento Humano	NA	Evidencias de asesoría recibida	31/12/2021



## 6.2. Plan de mejora autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano 2020

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
	<p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p><b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p>Conociendo el talento</p>				
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	<p>Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas</p> <p>Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.</p>	<p>Recopilar y consolidar la información que existe en medio físico y en las bases de datos fraccionadas y generar una estrategia de recaudo para la información que se encuentra en hoja de vida</p>	31/12/2021	Este paso se realiza despues de implementar las acciones
	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto				
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro				
3	IR → Ruta para implementar un liderazgo basado en valores		<p>Recopilar y consolidar la información que existe en medio físico y en las bases de datos fraccionadas y generar una estrategia de recaudo para la información que se encuentra en hoja de vida</p>	31/12/2021	Este paso se realiza despues de implementar las acciones
	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores				



### 6.3. Integridad

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE		Plan de acción Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG		MADSIG Sistema Integrado de Gestión Código: DS-E-SIG-29		
Versión: 2		Proceso: Administración del Sistema Integrado de Gestión		Vigencia: 04/12/2020		
DIMENSIÓN	POLÍTICA	DEPENDENCIA LIDER EN IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA	PROCESO LIDER EN IMPLEMENTACIÓN DE	PROCESO(S) RELACIONADOS		
TALENTO HUMANO	INTEGRIDAD	PENDIENTE	PENDIENTE	ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO GESTIÓN DISCIPLINARIA GESTIÓN JURÍDICA GESTIÓN DE COMUNICACIÓN	EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE CONTRATACIÓN SERVICIO AL CIUDADANO ADMINISTRACIÓN DEL	
ITEM	ACTIVIDAD DE MEJORA		RESPONSABLE LIDER	APOYO	META O PRODUCTO	FECHA DE CUMPLIMIENTO
1	Generar pieza comunicativa para socializar alcance de correo thumanomads@minambiente.gov.co en lo relacionado a presentar opiniones y/denuncias por		Grupo de Talento Humano	NA	Socialización de alcance de correo institucional del	31/12/2021
2	Presentación de la declaración del cumplimiento de los valores y principios del servicio público en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno. Algunos aspectos a evaluar son: Conocimiento por parte de los servidores del código de integridad. Cumplimiento del código en su integralidad. Análisis de información relacionada como casos de delegaciones de conflictos de interés.		Grupo de Talento Humano	Oficina de Control Interno	Actas de sesiones de comité con tema requerido	31/12/2021
3	Identificar riesgos de corrupción y causa de conflicto de interés.		Oficina Asesora de	Todos los procesos	Mapa de riesgos con causas de	31/12/2021
4	Formular y ejecutar el Plan Código de Integridad (cronograma concurso)		Grupo de Talento Humano	NA	Plan formulado y evidencias de su	31/12/2021
5	Realizar actividades de socialización del código de integridad, evaluar actividades realizadas.		Grupo de Talento Humano	NA	Evidencias de socialización	31/12/2021
6	Incorporar al Plan de acción institucional la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y		Oficina Asesora de	NA	Plan de acción con temáticas	31/12/2021
7	Incorporar a la Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, la identificación de riesgos y controles frente a conflictos de		Líderes de proceso	Oficina Asesora de	Mapa de riesgos con causas de	31/12/2021
8	Incluir tema de conflicto de interés en Comité Institucional de Gestión y Desempeño		Oficina Asesora de	NA	Actas de sesiones de comité con tema	31/12/2021
9	Presentación de seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de inter		Oficina Asesora de	NA	Actas de sesiones de comité con tema	31/12/2021
10	Definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.		Grupo de Talento Humano	NA	Dependencia definida	31/12/2021
11	Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir		Oficina Asesora de	Grupo de Control	Canal de comunicación	31/12/2021
12	Ajustar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los servidores y con		Grupo de Contratos	NA	Manual de contratación	31/12/2021
13	Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.		Oficina Asesora Jurídica	Oficina Asesora de Planeación	Procedimiento definido y adoptado en MADSIGestión	31/12/2021
14	Realizar estrategias de comunicación (por diferentes medios) y sensibilización relacionadas con los temas de código de Integridad y conflicto de intereses.		Grupo de Talento Humano	Oficina Asesora de Planeación	Evidencias de estrategia de comunicación diseñada e implementada	31/12/2021
15	Incluir y ejecutar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 en Plan de Capacitación Institucional 2020.		Grupo de Talento Humano	Oficina Asesora de Planeación	Evidencias de acciones de capacitación realizadas	31/12/2021
16	Gestionar participación de servidores públicos y contratistas en curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción. Invitación a inscripción.		Grupo de Talento Humano	Grupo de Comunicaciones	Evidencias de gestión realizada para participación de servidores y contratistas	31/12/2021
17	Establecer mecanismo para seguimiento a participación de servidores y contratistas en curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.		Grupo de Talento Humano	NA	Mecanismo de seguimiento definido	31/12/2021
18	Garantizar que el 100% de servidores públicos y contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.		Secretaría General	NA	Registro del 100% de servidores y contratistas	31/12/2021
19	Verificar el reporte de la información de declaración de bienes y rentas y conflictos de interés, de acuerdo a formato establecido y publicado en la página web del DAFF.		Oficina de Control	NA	Evidencias de verificación	31/12/2021



## 7. PLANES Y PROGRAMAS INTEGRADOS AL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Estratégico de Talento Humano
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de Incentivos Institucionales
6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad.

Sea oportuno señalar que producto de la autoevaluación realizada a cada plan se incorporaron al presente plan las acciones estratégicas de mejoramiento a llevar a cabo por el Grupo de Talento Humano

Adicionalmente en la formulación de cada plan o programa se incluyeron los aspectos identificados a mejorar y sus estrategias de intervención, desarrollados y evaluados a través de los planes de bienestar de capacitación, programas que se incluirán en el plan de acción del SGDTH para las vigencias 2020, 2021 y 2022, de acuerdo con el avance, lineamientos normativos y recursos disponibles.

Finalmente y como ya se dijo el Ministerio para la vigencia 2021 debe adelantar las gestiones necesarias para llevar a cabo el proceso de selección para cubrir los 205 empleos vacantes definitivos que se encuentran provistos en provisionalidad o en encargo de acuerdo al cronograma que se concertó con la Comisión Nacional del Servicio Civil el cual se encuentra en su fase de ejecución.

### Proceso de selección

A propósito del proceso de selección es importante señalar que el 9 de septiembre se publicó el Acuerdo 258 de 2020 suscrito por el Ministerio y la CNSC por el cual se establecen las reglas del proceso de selección para los empleos de carrera administrativa del Ministerio el cual modificado por el acuerdo 386 del 28 de diciembre de 2020.

Así mismo y en cuanto a la apropiación de los recursos para cofinanciar y cubrir los costos de provisión de las vacantes que se requieren proveer, se ha ordenado el pago a favor de la Comisión Nacional del Servicio Civil, de los costos que le corresponden al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, para llevar a cabo el Proceso de Selección, así mediante la Resolución 1687 del 24 de octubre de 2019, se ordenó un pago parcial por la suma de \$320.000.000 y posteriormente mediante el administrativo número 2019 del 13 de





diciembre de 2019, se ordenó el pago parcial por la suma de \$387.000.000, amparados con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal 26519 del 12 de septiembre de 2019 y la mediante la Resolución 1362 del 2020 se ordena el pago a favor de la CNSC de los por valor de \$10.500.000 para un total de \$717.887.000 que cubre los 205 empleos convocados a concurso

### Empleos vacantes definitivos 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

### Empleos vacantes definitivos 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	

### Registro público de carrera administrativa

Adicionalmente y en atención a lo dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil en la Circular Externa 0011 del 05 de octubre de 2020, Por la cual establece los Requisitos y documentos para solicitar las anotaciones de inscripción, actualización, comisión, cancelación, correcciones e inclusiones en el Registro Público de Carrera Administrativa que señala que a partir del 3 de noviembre de 2020, se deberán radicar las solicitudes de anotación de inscripción, actualización, comisión, cancelación, inclusión y corrección en el módulo RPCA de SIMO 4.0, cargando en el sistema los documentos requeridos para cada trámite, de acuerdo con la tipificación de los mismos, se debe continuar con la actualización en el aplicativo correspondiente el registro público de carrera administrativa de los 105 funcionarios que a la fecha se encuentran inscritos en el aplicativo de la CNSC.

### Actualización de plantas de personal

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 parágrafo 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. Prorrogo 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.”

#### **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)

**El Plan de acción** del Grupo de Talento Humano para la vigencia 2021 es el siguiente:

- |   |
|---|
| 2.1. Formular e implementar los planes, programas y proyectos para el fortalecimiento del Talento Humano de acuerdo con los lineamientos del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión y en concordancia con las entidades del sector ambiental. |
| 2.2. Adelantar los trámites correspondientes al pasivo pensional y gestionar el traslado de aquellos que sean de competencia a la UGPP  |
| 2.3. Revisar la estructura del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y ajustar la planta de personal, si a ello hubiere lugar, de acuerdo a la normatividad vigente.   |
| 2.4. Realizar todos los trámites ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, con el fin de adelantar el proceso de selección, conforme al cronograma de actividades que se establezca para el efecto.   |

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	2020	RESULTADO - ACTIVIDAD	2021	2022
Programa de incentivos	Diseñar un programa de incentivos que incluya incentivos a gerentes públicos que cumpla con los acuerdos sindicales que estimule la participación de los funcionarios en todas las actividades y cumplimiento de sus deberes	Modificar la Resolución 895 de 2018 Desarrollar una estrategia para que los funcionarios aporten, cumplan y participen con valor agregado activamente en el cambio organizacional se otorgan puntos	1. Se realizo 8 mesas de trabajo con la comisión de personal revisando la modificación de la resolución 0895. 2. Para la vigencia 2020 se realizó reconocimiento de compromiso organizacional para el nivel directivo y sus grupos de trabajo en las líneas de trabajo en equipo , compromiso con la organización. 3. Se postularon a los reconocimientos de mejores funcionarios de libre nombramiento y remoción por ser calificados en el nivel sobresaliente de los acuerdos de gestión a 8 Directivos del Ministerio.	N° de reconocimientos entregados	Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora al programa
Programa de Reconocimiento a la trayectoria laboral	Diseñar e implementar el programa de reconocimiento de trayectoria laboral	Modificar la Resolución 895 de 2018 e incluir un capítulo para desarrollar el programa de trayectoria laboral	1. En los reconocimientos especiales de la resolución 0895 se establece los incentivos por Antigüedad y Tiempo de Servicio al igual que el Estímulo de permanencia Superación e Investigación y se entregaron Reconocimientos Especiales por Retiro del Servicio por haber obtenido la pensión, entregaron incentivos no pecuniarios a 76 funcionarios con reconocimiento a la hoja vida. 2. En el cierre de gestión 2020 se realizó un reconocimiento público a todos los funcionarios enmarcados en estas categorías. 3. Adicional se realizo reconocimientos a los funcionarios en fechas especiales como día del comunicador social y día del contador y los cumpleaños de los funcionarios	N° de reconocimientos entregados	Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora al programa
Programa de desvinculación asistida	Diseñar e implementar el Programa de desvinculación asistida para pensionados- Programa de desvinculación asistida por otras causales Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida	Incluir en el plan de bienestar actividades relacionadas con la desvinculación asistida  Revisar el Procedimiento de desvinculación	En articulación con la caja de compensación familiar y en el marco del plan de bienestar con el Programa Artesanos de Vida buscamos Promover un Programa efectivo de formación, fortalecimiento y vinculación al proceso de cambio que se puedan generar a la luz de diferentes escenarios como obtener el status de Pre pensión o estar inmerso en diferentes etapas que nos puedan generar un cambio laboral o desvinculación de la Entidad.  En virtud de lo antes expresado se busco brindarles a los funcionarios del MADS herramientas de acción que les permitan mejorar su ejercicio de adaptación, gestión del conocimiento, potenciales financieros, talentos creativos y desarrollo personal en el ciclo vital, favoreciendo su productividad y calidad de vida.  Se reviso el procedimiento de desvinculacion (retiro)	Implementar las actividades previstas en el programa de desvinculación asistida	Evaluar el programa de desvinculación asistida aplicar el ciclo PHVA implementar mejora al programa
		Diseñar el programa de desvinculación previendo los resultados del proceso de selección	Se incluyo en el plan de bienestar actividades desarrolladas asociadas al programa de desvinculación asistida " Artesanos e vida " y desarrollaron las siguientes actividades; 1. Capacitación de Colpensiones: Principal Diferencia entre el regimen publico y el regimen privado, Traslado ( requisitos ) , Tipo de Pensión , Alternativas que sucede si no alcanzamos a cumplir los requisitos, Liquidación de pensiones como se calcula la mesada pensional, Requisitos para pensionarse, Canales de atención a colpensión fecha 22 de marzo 2. Planeación Financiera , estas construyendo el plan de retiro , tienes programado tu ahorro para tu plan de retiro y estas haciendo optimización tributaria 3. Charla colpensiones 26 nov 2020 Principal Diferencia entre el regimen publico y el regimen privado, Traslado ( requisitos ) , Tipo de Pensión , Alternativas que sucede si no alcanzamos a cumplir los requisitos, Liquidación de pensiones como se calcula la mesada pensional, Requisitos para pensionarse, Canales de atención		



Programa de horario flexibles	Diseñar e implementar el Programa de horarios flexibles	Expedir acto administrativo con los lineamientos generales del programa	Se expedieron las circulares por las cuales se confirma los horarios flexibles de acuerdo a las resoluciones 1447 de 2017 y 1338 de 2012	Implementar el programa y hacer seguimiento	Evaluar el programa de horarios flexibles aplicar el ciclo PHVA implementar mejora al programa
Plan de medición y análisis de mejoramiento del clima laboral	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir: El estilo de dirección La comunicación e integración El trabajo en equipo La capacidad profesional El ambiente físico Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	Hacer las intervenciones según el diagnóstico realizado hacer seguimiento Articular actividades de formación en valores y cultura organizacional gestión del cambio	Como se establece la medición de clima laboral se realiza cada dos años en nuestro caso esta fue realizada en el 2019, además de la medición se realizó un informe de recomendaciones de actividades donde se identificaron percepciones con grandes oportunidades de mejoras de intervención que se desarrollaron durante el año 2020 en las siguientes áreas: Grupo de Comunicaciones, Dirección Integral de Recurso Hídrico, Dirección de Bosques y Biodiversidad y Servicios Ecosistémicos, Oficina de TIC, Grupo de Sistema Integrado de Gestión, Grupo SINA, Subdirección de Educación y Participación	Realizar diagnóstico de clima organizacional	Evaluar las intervenciones realizadas y los resultados de la medición
Programa servimos	Desarrollar una estrategia para la divulgación y medición del impacto de este programa al interior del Min Ambiente	Diseñar instrumentos de divulgación y medición del impacto del programa servimos	Se diseñó el calendario mensual donde permita tener el consolidado semanal de las actividades programas y del programa servimos <a href="https://sites.google.com/d/1ZnJi8wLgaR9YkqEQiNrsH4Hh2rg9Xytp/103cJ8ouJF2VdlHFy9Fmf66TVeHldVrbP/edit?authuser=1">https://sites.google.com/d/1ZnJi8wLgaR9YkqEQiNrsH4Hh2rg9Xytp/103cJ8ouJF2VdlHFy9Fmf66TVeHldVrbP/edit?authuser=1</a>	Solicitar incluir el URL en el link de bienestar.	Evaluar la estrategia para divulgar el programa servimos aplicar el ciclo PHVA implementar mejora al programa
Indicadores y evaluación del impacto del plan de bienestar y sus programas	Contar con indicadores que faciliten la planeación y la toma de decisiones y la mejora	Diseñar por lo menos un indicador de impacto para cada uno de los planes o programas de Bienestar	Aumento de N° de participantes en las actividades de bienestar 2020	Hacer mediciones y seguimiento	Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora
Plan de implementación del código de integridad	Contar con un plan que Promueva una gestión transparente que mitigue los riesgos de corrupción	Implementar el plan	Jueves de Valores y Concurso de Valores y Compromiso Organizacional, socialización del código de integridad en	Hacer mediciones y seguimiento	Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora



EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	2020	2021	2022
<b>Bienestar</b>	Diseñar los lineamientos generales del programa de entorno laboral saludable		Implementar el programa de entorno laboral saludable de acuerdo a los lineamientos generales	Implementar el programa adoptado

## PLAN DE CAPACITACIÓN

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	2020	RESULTADO ACTIVIDAD	2021	2022
Plan de inducción	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	Diseñar los contenidos del plan de inducción virtual. Diseñar la herramienta con el apoyo de las TICS	Se diseñaron los contenidos de Inducción y se puso en funcionamiento el modulo	Implementar la herramienta tecnológica para inducción virtual prever inducción o para los funcionarios nuevos que ingresen al ministerio	Evaluar el impacto de inducción virtual Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora
Plan de reinducción	Realizar reinducción a los servidores públicos	Incorporar en el PIC los temas que se identifiquen para reinducción	Se diseñaron los contenidos de reinducción y se puso en funcionamiento el modulo	Prever reinducción para los funcionarios de carrera que continúan ministerio	Evaluar impacto de la reinducción Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora
Sensibilización del PIC	Diseñar una estrategia de sensibilización y divulgación del PIC	Incorporar en el cronograma del PIC la ejecución de la sensibilización	Se generaron varias estrategias de comunicaciones incorporando un cronograma de actividades con el fin que los funcionarios se mantubieran informados.	Hacer mediciones y seguimiento	Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora
Formulación de los proyectos de aprendizaje	Documentar un proyecto de aprendizaje	Incorporar en el PIC los temas que se identifiquen como proyectos de aprendizaje previendo el proceso de selección	Se identificaron como proyectos de aprendizajes: Derecho Ambiental Evaluación de impacto Ambiental Innovación y Gestión de Conocimiento	Hacer mediciones y seguimiento	Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora
Evaluación de la eficacia del Plan	Contar con indicadores que midan la eficacia del plan	Diseñar un indicador de impacto para el PIC	Incremento en el Numero de participantes = N° de participantes en el PIC durante el 2019/ N  de participantes en el PIC durante el 2020	Hacer mediciones y seguimiento	Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora



<p>Ejes temáticos a incluir</p>	<p>conflictos de interés- la política de servicio al ciudadano - Capacitación a los grupos de valor en participación ciudadana y control social</p> <p>-Capacitación en temas de participación a los servidores de la entidad</p> <p>-Difusión de información para la participación ciudadana y el control social promover una gestión transparente que mitigue los riesgos de corrupción - cultura organizacional enfocada en innovación, aprobar en CIGD. experimentación e innovación. Solicitar capacitación relacionada a analítica de datos.</p>	<p>Incluir en el PIC los ejes temáticos que apoyen los proyectos de aprendizaje previendo el proceso de selección</p>	<p>1. 20 de mayo : Capacitación sobre implementación de acciones de prevención de conflicto de intereses Dirigida por la función Pública</p> <p>2. 25 de agosto : Diligenciamiento del autodiagnóstico y formulación de la estrategia de acciones preventivas de conflicto de interés.</p> <p>3. 20 de octubre Capacitación virtual conflicto de intereses, La Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano del Departamento Administrativo de la Función Pública</p> <p>4.2 de diciembre: "TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN</p> <p>5. 15 de diciembre:Diplomado de participación Ciudadana de Función Publica - ESAP</p> <p>5. Atención al Ciudadano , Actividad establecida dentro del contrato de capacitación realizado con la Universidad nacional</p> <p>15 de diciembre:Diplomado de participación Ciudadana de Función Publica - ESAP</p> <p>20 de octubre : La Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano del Departamento Administrativo de la Función Pública, dictara capacitación virtual de "Conflicto de interés".</p> <p>1. 23 de octubre : Diplomado de Innovación en el Sector Publico</p> <p>2. 5 de junio ¿Hackeando lo público? La innovación para la construcción de nuevas capacidades públicas .</p> <p>3. Resultados del índice global de Innovación 2020 para america latina y el caribe.</p> <p>4. 31 de junio :Café con conocimiento e innovación</p> <p>5 . 7 de agosto: Café con conocimiento e innovación</p> <p>6. 14 de agosto :Café con conocimiento e innovación</p> <p>4. Invitación al tercer seminario del curso "Innovación en la Justicia Administrativa</p> <p>5. 4 de Noviembre Conecta- Te e innova</p> <p>6. Del 22 de septiembre 2020 al 26 de octubre 2020: Diplomado: Innovación en lo Público</p> <p>7. En el marco del contrato establecido para el desarrollo del PIC se dicta el curso de Innovación y Gestión del Conocimiento Del 23 de octubre 2020 al 06 de noviembre 2020</p>	<p>Incluir en el PIC los ejes temáticos que apoyen los proyectos de aprendizaje en la vigencia Hacer mediciones y seguimiento</p>	<p>Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora</p>
---------------------------------	--	---	--	---	---

### PLAN DE VACANTES

EJE ESTRATEGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	2020	RESULTADO ACTIVIDAD	2021	2022
Gestión de la Información - Análisis de datos	<p>Proveer de acuerdo al plan de vacantes, las vacantes oportunamente, por encargo provisionalidad o nombramiento ordinario. Contar con listas de elegibles vigentes. Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados</p> <p>Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos y el tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo o nombramiento provisional</p>	Mantener actualizada la base de datos. Y registrar y llevar trazabilidad de la información relacionada con los nombramientos o encargos	plan de vacantes actualizado	Hacer mediciones y seguimiento prever medidas para el uso de las listas de elegibles por los resultados del proceso de selección	Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora

### PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

EJE ESTRATEGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	2020	RESULTADO ACTIVIDAD	2021	2022
Gestión de la Información - Análisis de datos	Identificar de acuerdo al plan de previsión, las diferentes novedades que puede sufrir la planta y plantear diferentes alternativas de provisión. Registrar y analizar información de los funcionarios y de los movimientos	Mantener actualizada la base de datos. Y registrar y llevar trazabilidad de la información relacionada con los nombramientos o encargos, reubicaciones, traslados, comisiones	plan de prevision actualizado	Hacer mediciones y seguimiento prever medidas para el uso de las listas de elegibles por los resultados del proceso de selección	Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora





### 8. OTROS PLANES QUE APOYAN LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

#### PLAN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	2020	RESULTADO ACTIVIDAD	2021	2022
Gestion del desempeño	Evaluar el desempeño de los funcionarios de CA de conformidad con la normativa aplicable	Diseñar el plan para la evaluación en periodo de prueba que genere los resultados del proceso de selección	El proceso de selección no ha culminado por tanto no se cuenta con insumos para determinar población objetivo queda pendiente para realizar en el 2021	Aplicar el plan para la evaluar en periodo de prueba controlar y hacer seguimiento	
			población objetivo son 98 funcionarios de carrera y 30 de libre nombramiento y remoción , se realizó acompañamiento a los funcionarios de carrera administrativa y de LNYR que lo requirieron.		
	Sistema de EDL actualizados, integrados, enviados para aprobación CNSC	Documentar la propuestas para la adopción de un sistema propio de evaluación del desempeño	Se retomo documento propuesto para la EDL No obstante se pospondra esta actividad una vez se cuente con los resultados del proceso de selección	Evaluar la propuestas para la adopción de un sistema propio de evaluación del desempeño	Elaborar el proyecto para la adopción de un sistema propio de evaluación del desempeño si es viable presentarlo a la CNSC

#### PLAN DE MONITOREO Y SEGUIMIENTO AL SIGEP

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	2020	2021	2022
<b>Manejo de la Información - Análisis de datos</b>	Contar con el SIGEP Actualizado completo	Diseñar estrategias para la actualización del SIGEP incluirlas en el programa de incentivos Hacer mediciones y seguimiento	Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora	



### PLAN DE TRANSFERENCIA O GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	2020	RESULTADO- ACTIVIDAD	2021	2022
Gestión del conocimiento	Elaborar documento para adoptar e implementar herramientas de gestión del conocimiento elaborar Procedimiento para entrenamiento y seguimiento en el puesto de trabajo. Diseñar estrategia e instrumentos para la transferencia del conocimiento	Implementar el procedimiento para el entrenamiento	Durante el 2020 no se implemento esta procedimiento por cuanto se estaba desarrollando el programa de induccion como eta previa para la implementación a esta actividad	Hacer mediciones y seguimiento y documentar	Aplicar el ciclo PHVA y implementar mejora
		Implementar la estrategia y el instrumento para la transferencia del conocimiento	Se diseño el instrumento para la transferencia del conocimiento		
	Diseñar instrumentos para realizar entrevistas de retiro a funcionarios de carrera, incluyendo temas como:- Identificación y documentación de las razones del retiro y el instrumento utilizado para la transferencia del conocimiento	Implementar el instrumento para realizar la entrevista	Se diseño el instrumento para la realizacion de entrevista de retiro	Hacer mediciones y seguimiento y documentar	Aplicar el ciclo PHVA y implementar mejora



## PROGRAMA DE INNOVACIÓN

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	2020	RESULTADO ACTIVIDAD	2021	2022
Gestión del conocimiento.	Identificar temáticas (problemas) para emplear métodos de creación que permitan generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad, así mismo, definir métodos de solución según categorías identificadas.	Identificar temáticas (problemas) para emplear métodos de creación que permitan generar soluciones efectivas a problemas cotidianos de la entidad, así mismo, definir métodos de solución según categorías identificadas.	Se realizó un concurso para identificar soluciones innovadoras y los posibles integrantes del semillero de innovación del ministerio	Hacer medición y seguimiento	Hacer medición y seguimiento
	Generar propuesta de estrategia de cultura organizacional enfocada en innovación, aprobar en CIGD.	Documentar la propuesta	Se pospuso esta actividad para el 2021 debido a que no cuenta con suficiente personal para desarrollar esta iniciativa	Implementar la propuesta	

### 9.3 PROGRAMA DE TELETRABAJO

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	2020	RESULTADO ACTIVIDAD	2021	2022
Administración del Talento Humano	Continuar con el desarrollo del programa de teletrabajo	Actualizar los actos administrativos que regulan el programa	La resolución fue proyectada y esta para la aprobación de la alta dirección	Hacer mediciones y seguimiento prever medidas por los resultados del proceso de selección	Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora

### Programa vinculación joven

OBJETIVO INSTITUCIONAL	2020	RESULTADO ACTIVIDAD	2021	2022
Adecuar el manual de funciones y competencias laborales para permitir el nombramiento de jóvenes entre los 18 y 28 años graduados y que no tengan experiencia, o para determinar las equivalencias que corresponda, siempre y cuando cumplan con los requisitos del cargo.	Aplicar el manual de funciones	Se expidió la Resolución 471 de Julio de 2020 por el cual se establece el manual de funciones y se ajusto los empleos de profesional universitario con las equivalencias aplicables	Hacer medición y seguimiento	Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora



## PROGRAMA DE DISCAPACIDAD

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	2020	RESULTADO DE LA ACTIVIDAD	2021	2022
<b>Bienestar</b>	Ser una entidad incluyente que establezca en su estructura políticas y programas que contemplen los derechos de las personas con discapacidad en el sector ambiente.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Medición y diagnóstico de personas en condición de discapacidad vinculadas al sector ambiente</li><li>- Construcción de la política de discapacidad e inclusión social</li></ul>		Implementación de la política de discapacidad	Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora

## PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EJE ESTRATÉGICO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	2020	2021	2022
<b>Bienestar</b>	Cumplir con los requisitos establecidos en la Resolución 0312 de 2019	Realizar acciones encaminadas a cumplir con la totalidad de los requisitos del SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Aplicar el ciclo PHVA implementar mejora	Mantener las acciones de mejora para el sistema de gestión de SST