



Plan Estratégico de Talento Humano 2023



Contenido	
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	4
2.1. Misión del Grupo de Talento Humano	5
2.2. Visión del Grupo de Talento Humano para el 2023	5
2.3 Alcance	5
2.4. Objetivo Estratégico de la Gestión del Talento Humano.....	5
2.5. Diagnóstico	5
3. AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO 2021	6
4. EVALUACIÓN PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PGETH 2021	¡Error! Marcador no definido.
6. PLANES DE MEJORA.....	17
6.1. Plan de mejora FURAG.....	¡Error! Marcador no definido.
6.2. Plan de mejora autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano 2021 ..	18
7. PLANES Y PROGRAMAS INTEGRADOS AL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	20
7.1. Proceso de selección	21
7.2. Registro público de carrera administrativa.....	22
7.3. Actualización de plantas de personal	22
7.4. Vinculación de Jóvenes.....	¡Error! Marcador no definido.
7.5. Vinculación discapacitados.....	23
7.6. El Plan de acción del Grupo de Talento Humano para la vigencia 2022:.....	20
7.7. Gestión del Conocimiento	¡Error! Marcador no definido.
8. OTROS PLANES QUE APOYAN LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.....	¡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 2023 y el 2025.

La 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 2023 a 2025 contiene nuevos planteamientos y estrategias para la ejecución de los programas y actividades que se identificaron a través del proceso de autoevaluación de la vigencia 2022, así como del autodiagnóstico del FURAG 2021 y las encuestas y diagnósticos realizados al interior de cada plan o programa y por supuesto las estrategias que se deben implementar para el servidor público 4.0.

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) 2022-2026 COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE LA VIDA**”, consta de cinco ejes transformacionales: Ordenamiento del territorio alrededor del agua y justicia ambiental; Seguridad Humana y Justicia Social; Derecho Humano a la Alimentación; Internacionalización, transformación productiva para la vida y acción climática; y Convergencia Regional.

En el marco del PND el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible tiene un papel fundamental para aportar a los logros toda vez que en todas los ejes el tema ambiental y uso de los recursos naturales es tema central en todas las agendas del gobierno tanto a nivel nacional como internacional

Estos ejes de acción constituyen el marco de referencia para orientar el quehacer institucional en este sentido cada uno de los ejes 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 y de los servidores públicos.

Para el cumplimiento de los ejes transformacionales las entidades públicas deben contar con servidores públicos comprometidos, capaces y motivados a ser más productivos y realizar sus funciones bajo principios de ética e integridad.

De otra parte encontramos los objetivos de desarrollo sostenible ODS a los que se les dará continuidad así como al cumplimiento de los compromisos con la OCDE, y 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.

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 2023 la Gestión del Talento Humano estará orientada a fortalecer los procesos, procedimientos y rutas que relacionadas con el fortalecimiento del de la cultura organizacional y el mejoramiento del clima y al programa de dignificación laboral a través de la creación de plantas temporales como primera parte de la realización de los estudios para la modernización de la entidad, continuar con la provisión de los empleos de carrera administrativa a través de las listas de elegibles derivadas 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

De otra parte, se articularán en este plan las estrategias que se formulen para el fortalecimiento de la política de integridad y a la política de gestión de conocimiento

2.1. 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 el 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.

2.2. 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.

2.3 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.

2.4. 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.

2.5. 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



3. AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO 2023

 modelo integrado de planeación y gestión   									
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO									
ENTIDAD					PUNTAJE FINAL				
29 de enero de 2023					87,6				
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones

 modelo integrado de planeación y gestión   									
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO									
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR									
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	88	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	87						
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	90						
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	89						
		- Ruta para generar innovación con pasión	87						
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	85	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	83						
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	85						
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	81						
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91						
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	86	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87						
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85						
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	89	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	89						
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	89						
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	81	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	81						

4. EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO ACUERDOS SINDICALES

ACUERDO	ESTADO
<p>EXPEDICIÓN ACTO ADMINISTRATIVO ACUERDOS SINDICALES. El Ministerio, en la semana siguiente a la firmada la presente negociación, acogerá mediante Resolución todos los puntos a los que se llegue a acuerdo. Incluirá también un artículo mediante el cual acoge formalmente la totalidad de los acuerdos sindicales suscritos, en vigencias anteriores.</p>	CUMPLIDO
<p>INCENTIVO AL SERVIDOR PÚBLICO POR PENSION. El Ministerio se compromete a otorgar a partir del año 2022, un incentivo para los trabajadores que se pensionen en el año fiscal, equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente incrementado anualmente en el valor del IPC anual más un punto adicional, y que a junio 30 de cada año fiscal hayan manifestado su decisión de pensionarse en el respectivo año y que el Fondo de pensiones o el funcionario le notifique al Ministerio el reconocimiento de la pensión. Se presupuesta en las actividades del contrato de bienestar el reconocimiento de este incentivo, en caso de no usarse el valor programado dichos recursos serán distribuidos para la ejecución de otros compromisos sindicales.</p>	CUMPLIDO
<p>AUXILIO DE LENTES Y MONTURAS. El Ministerio asignará a cada funcionario un auxilio por valor de medio salario mínimo mensual legal vigente para lentes y/o monturas. Este auxilio será otorgado cada tres (3) años y tendrá como requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. el examen visual practicado anualmente en el marco de los exámenes ocupacionales o, en su defecto, un examen practicado por una institución o médico competentes.2. Para la primera solicitud, la fecha del examen deberá ser igual o superior a un (1) año de vinculación al ministerio. Para las siguientes solicitudes sólo se tendrá en cuenta si han transcurrido los tres (3) años desde la última solicitud para obtener el derecho3. Para este auxilio se destinará un monto de 12 salarios mínimos mensuales legales vigentes al año.4. Los auxilios se entregarán conforme al orden de presentación de las solicitudes y se otorgarán hasta agotar el presupuesto existente, no obstante, en caso de haber solicitudes insatisfechas, la administración se compromete a atenderlas con los recursos que no se ejecuten si al final del período fiscal es posible hacer transferencias de otros rubros.	CUMPLIDO



<p>ESTÍMULO POR ANTIGÜEDAD. El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo presentarán ante el DAFP y demás instancias que hacen parte de la aprobación, en los 03 meses siguientes a la firma del presente acuerdo, un proyecto conjunto para reconocimiento y pago de un estímulo por antigüedad a los servidores públicos, según lo estipulado en la siguiente tabla:</p> <p>RANGO PORCENTAJE DE SUELDO 05 años de servicio 25% 10 años de servicio 35% 15 años de servicio 45% 20 años de servicio 55% 25 años de servicio o más 75%</p> <p>El reconocimiento no será acumulable y se entregará una única vez por cada rango. De no haberse entregado el reconocimiento a un funcionario al momento de pensionarse, deberá efectuarse el desembolso correspondiente al porcentaje del último quinquenio cumplido y no reconocido, previa finalización del vínculo laboral con minambiente.</p>	<p>CUMPLIDO</p>
<p>CAMBIO DE SILLAS A FUNCIONARIOS. El Ministerio, aplicando principios de medicina preventiva, realizará el cambio de las sillas antiguas de oficina por sillas ergonómicas a todo el personal en la entidad. Para lo anterior deberá realizar una caracterización del mobiliario actual y elaborará un plan para adquirir los elementos necesarios, se estima adquirir 130 sillas en la vigencia 2022 este número de acuerdo con el estudio de la ARL y del estudio de mercado para la compra, y 248 sillas para la vigencia 2023, los recursos para la adquisición en el año 2023 se incluyeron en anteproyecto de presupuesto.</p>	<p>EN AVANCE</p>
<p>ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL. El Ministerio suministrará a los servidores públicos, que presten sus servicios de manera presencial, durante el año 2022, de manera oportuna en entregas mensuales en el Grupo de Talento Humano los elementos de protección personal entendidos como: tapabocas, y de manera complementaria se le entregará un kit de gel y/o alcohol, para desinfección de las manos.</p>	<p>CUMPLIDO</p>
<p>DOTACIÓN. El Ministerio se compromete a revisar la calidad de la dotación entregada a los servidores públicos que gozan de este derecho, con el objetivo de mejorar los productos recibidos en la actualidad; se aplicarán encuestas de satisfacción en cada una de las tres entregas en la vigencia, resultados que serán compartidos con las organizaciones sindicales.</p>	<p>EN AVANCE</p>



<p>DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO. El Ministerio destinará presupuesto y definirá los lineamientos para la conmemoración del día del servidor público, para lo cual realizará ferias de beneficios y servicios, participarán también las organizaciones sindicales; así como la entrega de reconocimientos en categorías especiales y los incentivos a los funcionarios públicos por su evaluación del desempeño laboral - EDL.</p>	<p>CUMPLIDO</p>
<p>BONO DE INTEGRACIÓN FAMILIAR. El Ministerio otorgará el Bono de Integración Familiar en el marco del día de la familia, por valor de 45 mil pesos en 2022 y 50 mil pesos en 2023, por integrante de cada núcleo familiar y para las siguientes vigencias se incrementará en el IPC más una unidad; el cual puede ser utilizado en categorías como: salud, recreación turismo alimentación; la administración se compromete a gestionar ante la caja de compensación un servicio complementario a las anteriores categorías el cual será adelantado con la caja y las empresas aliadas de la caja.</p>	<p>CUMPLIDO</p>
<p>PERMISO POR ANTIGÜEDAD. El Ministerio concederá a los servidores públicos, un permiso anual remunerado por antigüedad cada vez que cumpla un (1) año de servicio, según lo contemplado en la siguiente tabla:</p> <p>RANGO NUMERO DE DIAS DE PERMISO 1 a 4 años de servicio 1 día 5 a 9 años de servicio 2 días 10 a 14 años de servicio 3 días 15 a 19 años de servicio 4 días 20 años de servicio en adelante 5 días</p> <p>Esta modalidad de permiso no será acumulable con el de años anteriores, y deberá tomarse máximo en los tres meses siguientes a la fecha de vinculación, si el día de descanso coincide con el periodo de vacaciones se disfrutará adicionándolo a las mismas. De no tomarlo en dicho periodo de tiempo, se entenderá que no lo disfrutará. La solicitud de permiso remunerado por antigüedad deberá realizarse mediante el diligenciamiento del nuevo formato de ausencias laborales derivadas de acuerdos sindicales, el cual no requiere firma del superior y debe ser radicado en talento humano con copia al jefe inmediato. Este formato deberá usarse en todos los permisos que el funcionario solicite y haya sido aprobados en acuerdos anteriores.</p>	<p>CUMPLIDO</p>



<p>PERMISO POR FORMACIÓN ACADÉMICA. El Ministerio concederá a los servidores públicos, permiso remunerado por formación académica. Los servidores que se gradúen en modalidades de bachillerato, programa de formación titulada técnica, programa de formación titulada tecnología, pregrado y postgrado, tendrán derecho a dos (2) días de descanso remunerado. Esta modalidad de permiso no podrá tomarse en fecha diferente a la entrega del respectivo diploma en el plantel educativo. En el evento que la fecha de la graduación del servidor corresponda a sábado, domingo o festivo, se podrá solicitar el permiso para el día hábil inmediatamente siguiente. Esta modalidad de permiso no será acumulable con otro tipo de permiso o compensación, aunque no será impedimento para tomar vacaciones a continuación del respectivo permiso. La solicitud del permiso deberá realizarse mediante el diligenciamiento del nuevo formato de ausencias laborales derivadas de acuerdos sindicales, el cual no requiere firma del superior y debe ser radicado en talento humano con copia al jefe inmediato.</p>	<p>CUMPLIDO</p>
<p>PERMISO REMUNERADO POR MATRIMONIO. El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible otorgará tres (3) días de permiso remunerado a quienes contraigan matrimonio; el disfrute de estos días será discrecional del beneficiario.</p> <p>La solicitud de permiso remunerado por matrimonio deberá realizarse por el servidor público interesado con cinco (5) días de anticipación, adjuntando copia del documento que así lo demuestre. La solicitud del permiso deberá realizarse mediante el diligenciamiento del nuevo formato de ausencias laborales derivadas de acuerdos sindicales, el cual no requiere firma del superior y debe ser radicado en talento humano con copia al jefe inmediato.</p> <p>Esta modalidad de permiso no se podrá acumular con permisos, licencias o cualquier otra situación administrativa diferente a las vacaciones en las que se encuentre el servidor público que lo solicite.</p>	<p>CUMPLIDO</p>
<p>PERMISO REMUNERADO POR LUTO. El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible concederá dos (2) días de permiso remunerado adicionales a los cinco (5) días hábiles que la Ley confiere para la licencia por luto al servidor público que le sobrevenga por el fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil; la solicitud del permiso deberá realizarse mediante el diligenciamiento del nuevo formato de ausencias laborales derivadas de acuerdos sindicales, el cual no requiere firma del superior y debe ser radicado en talento humano con copia al jefe inmediato.</p>	<p>CUMPLIDO</p>



<p>PERMISO PARA ESTUDIO EXENTO DE COMPENSACION. El servidor público que esté cursando programas de educación formal en modalidad de formación tecnológica, profesional universitario o posgrado en instituciones legalmente reconocidas, tendrá un tiempo exento de compensación de dos (2) horas semanales u ocho (8) horas mensuales.</p> <p>La solicitud del permiso deberá realizarse mediante el diligenciamiento del nuevo formato de ausencias laborales derivadas de acuerdos sindicales, el cual no requiere firma del superior y debe ser radicado en talento humano con copia al jefe inmediato.</p>	CUMPLIDO
<p>PERMISO REMUNERADO PARA ATENDER FAMILIAR ENFERMO. Los servidores públicos que requieran atender a sus deberes de protección y acompañamiento a un familiar enfermo dentro del segundo grado de consanguinidad, primero civil, primero de afinidad; tendrá derecho a disfrutar de un permiso remunerado hasta por tres días de conformidad con lo establecido por la Ley, la solicitud del permiso deberá realizarse mediante el diligenciamiento del nuevo formato de ausencias laborales derivadas de acuerdos sindicales, el cual no requiere firma del superior y debe ser radicado en talento humano con copia al jefe inmediato.</p>	CUMPLIDO
<p>PERMISO REMUNERADO PARA ENCUENTROS DEPORTIVOS Y CULTURALES. Se otorgará permiso remunerado en los términos previstos en la Ley, para los servidores públicos que conformen los equipos deportivos y/o culturales de la Entidad, que participen en encuentros a nivel nacional y regional, y que estén debidamente acreditada la participación en los eventos que va a participar. la solicitud del permiso deberá realizarse mediante el diligenciamiento del nuevo formato de ausencias laborales derivadas de acuerdos sindicales, el cual no requiere firma del superior y debe ser radicado en talento humano con copia al jefe inmediato.</p>	CUMPLIDO
<p>DESCANSO COMPENSADO EN SEMANA SANTA, NAVIDAD Y FESTIVIDADES DE FIN DE AÑO. El Servidor público que no inicie o suspenda el descanso del turno correspondiente por encontrarse en licencia por enfermedad, licencia por maternidad, licencia o permiso remunerado por luto, tomará el tiempo de descanso no disfrutado una vez supere la situación administrativa, siempre y cuando la compensación se haya hecho en su totalidad.</p>	CUMPLIDO



<p>DEL SEGUNDO IDIOMA. El Ministerio dentro de los dos meses a la firma del presente acuerdo, gestionará el apoyo en formación y/o inmersión en una segunda lengua para sus funcionarios de la siguiente forma:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Suscripción de convenios con universidades y centros de lenguas extranjeras del país.2. Asignación de becas gestionadas con embajadas y entidades internacionales y nacionales.3. El ministerio adelantará acciones con el fin de brindar un apoyo económico hasta del 50% del valor del curso en la segunda lengua, en un centro internacional de lenguas extranjeras, ubicado fuera del país, pero con sede reconocida en Colombia, cuya lengua nativa corresponda al idioma seleccionado. Este apoyo será prioritariamente para los empleados de las direcciones técnicas misionales, encargadas de implementar los acuerdos multilaterales ambientales y de desarrollo Sostenible, suscritos y a ser suscritos por Colombia	<p>EN AVANCE</p>
<p>DESCANSO COMPENSADO EN SEMANA DE RECESO ESCOLAR. El Ministerio concederá a los servidores públicos que acrediten ser padres y madres de hijos de hasta 25 años o en condición de discapacidad que se encuentren estudiando, descanso remunerado durante los días hábiles de la semana de receso escolar.</p> <p>Para esta modalidad, los servidores públicos que decidan beneficiarse deberán previamente adjuntar el documento que acredite la condición de padre o madre y copia de la matrícula del plantel educativo de los hijos hasta 25 años, o en condición de discapacidad que se encuentren estudiando.</p> <p>Así mismo, deberán compensar el tiempo equivalente en horario adicional a la jornada habitual de trabajo o los sábados, previa concertación con el jefe de la dependencia de la programación de los turnos a tomar.</p> <p>Corresponde al jefe de la dependencia, informar a la Coordinación del Grupo de Talento Humano la respectiva programación, ejercer el control sobre el tiempo compensado y realizar reporte respectivo sobre su cumplimiento a la Coordinación del Grupo de Talento Humano.</p>	<p>CUMPLIDO</p>
<p>HORARIO FLEXIBLE Y MODIFICACION DE LA JORNADA LABORAL. Se concederá una (1) hora diaria de la jornada laboral a los servidores públicos que acrediten ser madres y/o padres cabeza de familia, que están a cargo del cuidado de sus hijos menores de dieciocho (18) años, y/o de los hijos en situación de discapacidad, sin tener en cuenta la edad.</p> <p>El jefe inmediato informará a la Coordinación del Grupo de Talento Humano lo acordado, mediante un memorando anexando la solicitud y los documentos que acrediten la misma, para que reposen en la historia laboral respectiva.</p>	<p>CUMPLIDO</p>



<p>EXONERACIÓN DE LA COMPENSACIÓN DE TIEMPO PARA PERMISOS Y DESCANSOS DE SEMANA SANTA, FESTIVIDADES DE FIN DE AÑO, RECESO ESCOLAR. Por circunstancias especiales de vulnerabilidad, en armonía con el sistema de incentivos, y solo para efectos del disfrute de los permisos y descansos que se encuentren reglamentados y acordados mediante la modalidad de compensación, el Ministerio exonerará de la compensación a los funcionarios que se encuentren en las siguientes circunstancias:</p> <ol style="list-style-type: none">1. En situación de movilidad reducida o situación de discapacidad2. Con hijos o con miembros del grupo familiar en situación de discapacidad, que requieran su presencia3. Con hijos entre 0 y 7 años4. Mujeres gestantes y lactantes5. Con calidad de pre pensionado a la fecha de inicio del período de compensación6. Con indicaciones médicas catastróficas7. Con familiares adultos mayores bajo su responsabilidad y cuidado8. Con estatus de pensionado a la fecha de inicio del período de compensación. <p>El funcionario que desee exonerarse de compensar tiempo deberá solicitar la exoneración en el formato correspondiente y adjuntar los documentos que acrediten la causal o circunstancia y remitir al grupo de talento humano con el vobo del jefe inmediato.</p>	<p>CUMPLIDO</p>
<p>GRUPOS DE TRABAJO. El Ministerio aplicará lo acordado en la Circular expedida por la Función Pública, en el marco de lo establecido en el Pliego Nacional Estatal, para promover la aplicación del marco legal existente sobre la creación de grupos internos de trabajo y la asignación de coordinaciones.</p>	<p>EN ESTUDIO</p>
<p>INSTALACIONES FÍSICAS. El Ministerio, con la participación de las organizaciones sindicales, revisarán la distribución de la planta de personal en las instalaciones de la Entidad, con el fin de garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en Seguridad y Salud en el trabajo y evitar el hacinamiento, y malas condiciones de trabajo (sillas, puestos de trabajo, condiciones ambientales, baterías sanitarias, etc). Como resultado, el Ministerio adelantará las adecuaciones necesarias.</p>	<p>EN ESTUDIO</p>
<p>SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. El Ministerio, en el marco del acuerdo nacional estatal, creará dentro de la planta el Grupo de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se incluirá en la restructuración que se adelante de acuerdo con el artículo 33 del presente acuerdo. las organizaciones sindicales apoyarán con recomendaciones técnicas orientadoras frente al quehacer de dicho grupo.</p>	<p>EN ESTUDIO</p>



<p>CAPACITACIÓN A DIRECTIVOS. El Ministerio se compromete a expedir un lineamiento de obligatorio cumplimiento para los Directivos del ministerio y demás funcionarios sobre: política pública de trabajo decente, trabajo digno, empleo decente o empleo digno, respeto a la dignidad humana, progresividad de los derechos fundamentales, protección social, dialogo social y desconexión laboral, de acuerdo con lo que establezca al respecto el Gobierno Nacional y las normas vigentes sobre la materia. Esta actividad se hará en el marco de las jornadas de inducción del ministerio y en conjunto con la ESAP y el DAFP quienes tienen plan de formación a directivos, y se evaluará el proceso de inducción al final de la jornada, el cual reposará en el expediente laboral de todos los funcionarios</p>	<p>EN AVANCE</p>
<p>ESTUDIO CARGAS LABORALES. El Ministerio adelantará durante el año 2022 un estudio de cargas laborales y gestionará ante las entidades competentes los estudios técnicos y demás soportes de justificación y viabilidad, para la ampliación de la planta y la modificación y actualización del manual de funciones.</p>	<p>EN ESTUDIO</p>
<p>PROYECTO AMPLIACIÓN DE PLANTA EN EL MINISTERIO. El Ministerio se compromete a informar a las organizaciones sindicales. Sobre los avances del trámite de proyecto para la ampliación de la planta de personal permanente de la entidad y realizará reuniones de socialización donde se permitirá a las organizaciones sindicales presentar observaciones y aportes al tema.</p>	<p>EN ESTUDIO</p>
<p>TRABAJO EN CASA. El Ministerio dará cumplimiento a la ley de trabajo en casa y en el primer semestre del año 2022 expedirá la reglamentación respectiva, conforme a los lineamientos que expida el gobierno nacional.</p>	<p>EN AVANCE</p>
<p>DESCONEXIÓN LABORAL. El Ministerio se compromete a aplicar la Ley 2191 de 2022. «Por Medio de la cual se regula la Desconexión Laboral, el proyecto de acto administrativo será socializado con las organizaciones sindicales</p>	<p>EN AVANCE</p>
<p>PROTOCOLO DE SEGURIDAD. El Ministerio diseñará y adoptará un protocolo de seguridad para el desplazamiento de los servidores públicos amenazados, o de aquellos que se encuentren en situación de riesgo extraordinario o extremo de sufrir daño contra su vida, integridad, libertad y seguridad personal, en razón al ejercicio de sus funciones. Incluirá también aquellas actividades que puedan generar riesgo extraordinario, como el de los directivos sindicales.</p>	<p>EN ESTUDIO</p>



FORTALECIMIENTO ATENCIÓN AL CIUDADANO. El Ministerio construirá una estrategia de fortalecimiento y cualificación a los servidores de atención al ciudadano, con la finalidad de garantizar el buen uso de las herramientas y el conocimiento necesario para brindar una orientación oportuna y pertinente, y direccionar con conocimiento la correspondencia que ingresa al Ministerio.	EN ESTUDIO
SEGUIMIENTO A FUNCIONARIOS VULNERABLES. El Ministerio de Ambiente, en vinculación con la ARL, implementará un sistema de seguimiento e intervención a trabajadores con afectaciones de salud mental o física, y con recomendaciones o diagnósticos médico-laborales. las organizaciones sindicales harán parte del seguimiento estadístico al Plan de trabajo del ministerio en SGSST y la ARL.	CUMPLIDO
CULTURA DEL BUEN TRATO. El Ministerio promoverá una cultura de buen trato en todas las dependencias de la entidad, previniendo el acoso laboral por parte de directivos y/o coordinadores de los grupos de trabajo, reconociendo la individualidad y la diferencia.	EN AVANCE
Una vez aplicado el uso de las listas de elegibles y cuando no se pueda usar para proveer una vacante, el Ministerio, vinculará en los cargos vacantes temporales o definitivas, a aquellos provisionales que cumplan los requisitos establecidos en el manual de funciones de la entidad y que por cualquier razón no continuaron en el Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales – 2020.	CUMPLIDO
El Ministerio, en el momento que requiera contratar los profesionales para el apoyo en temas relacionados con la misionalidad del Ministerio, dará prioridad a los provisionales que han prestado sus servicios a la entidad y que no continúan el Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales – 2020; con el fin de aprovechar la experiencia adquirida y el dominio de los diferentes temas que han venido apoyando desde vigencias anteriores.	CUMPLIDO
CUMPLIMIENTO LEY 1221. El Ministerio dará cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1221 de 2008. El seguimiento a los puntos establecidos y/o a revisar se harán en comité de seguimiento con el acompañamiento de las organizaciones sindicales.	CUMPLIDO
PERÍODO DE PRUEBA. El Ministerio se compromete a mantener la calidad de teletrabajador a los funcionarios que, estando en período de prueba, desempeñen las mismas funciones y cumplan con los mismos requisitos.	CUMPLIDO



PLAN DE TELETRABAJO. El Ministerio adoptará como plan semestral de teletrabajo la concertación de objetivos, dentro del proceso de evaluación de desempeño para los funcionarios de carrera administrativa.	CUMPLIDO
CAPACITACIÓN EN TEMAS RELACIONADOS CON FONDOS DE PENSIONES. El Ministerio se compromete a realizar capacitaciones sobre las pensiones, incluyendo las de alto riesgo, dirigidas a los trabajadores que se encuentren en los cursos de inducción y reinducción, así como a los próximos a pensionarse. Las capacitaciones se realizarán dentro de los 2 meses, siguientes a la firma del presente acuerdo colectivo y serán coordinados junto con las organizaciones sindicales.	CUMPLIDO
AJUSTE AUXILIOS EDUCATIVOS. El Ministerio modificará la Resolución por la cual se otorgan apoyos educativos a todos los funcionarios tanto de Carrera Administrativa como de Libre Nombramiento y Remoción, diferentes a los gerentes públicos, en un plazo máximos de dos meses posteriores a la firma del acuerdo; así: i) adicionando formación académica en educación preescolar, primaria, un auxilio por año el cual será de tres (03) SMMLV, ii) adicionando formación técnica, tecnológica, y postgrado un auxilio por semestre el cual será de tres (03) SMMLV, iii) modificando el auxilio para formación básica secundaria el cual pasará de dos (02) a tres (03) SMMLV por año.	EN AVANCE
ACTUALIZACIÓN AUXILIOS EDUCATIVOS. El Ministerio gestionará ante minhacienda un incremento del 25% el rubro donde se incluye los auxilios educativos para funcionarios y sus hijos para la vigencia 2023 en el anteproyecto de presupuesto. En la vigencia 2024 aumentará este valor con el IPC acumulado a 31 de diciembre de 2023 más 1 punto.	EN AVANCE
INFORME AMBIENTAL. El ministerio remitirá semestralmente a las organizaciones sindicales un informe del manejo y disposición final de todos los residuos que se generen en las instalaciones de la entidad incluyendo los residuos electrónicos, detallando las cantidades y descripción del residuo y empresa a la que se hace entrega.	EN AVANCE

5. PLANES DE MEJORA

De acuerdo con los resultados arrojados de los 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

5.1. Plan de mejora FURAG

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE		Plan de acción Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG				
Versión: 4		Proceso: Administración del Sistema Integrado de Gestión				
DIMENSIÓN		POLÍTICA		DEPENDENCIA LIDER EN IMPLEMENTACIÓN DE POLITICA		
TALENTO HUMANO		GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO		GRUPO DE TALENTO HUMANO		
ITEM	ACTIVIDAD DE MEJORA	RESPONSABLE		META O PRODUCTO	FECHA DE CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO Y OBSERVACIONES
		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	Grupo de Talento Humano	Oficina Asesora Jurídica	Evidencias de jornadas de capacitación realizadas	31/12/2022	CUMPLIDAS
2	Generar comunicación oficial socializando los lineamientos para la formulación de los acuerdos de gestión y compromisos laborales de la EDL	Grupo de Talento Humano	Oficina Asesora de Planeación	Comunicación Oficial	31/12/2022	CUMPLIDAS
3	Realizar jornadas de inducción y reintroducción a funcionarios	Grupo de Talento Humano	NA	Evidencias de jornadas realizadas	31/12/2022	
4	Incluir en plan de capacitación institucional lineamientos de: Transformación Digital Gestión de Conocimiento e Innovación	Grupo de Talento Humano	NA	Plan de capacitación con temáticas mencionadas	31/12/2022	CUMPLIDAS
5	Incluir objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecutan los funcionarios en jornadas de inducción y reintroducción	Grupo de Talento Humano	NA	Listados de Asistencia Ecuesta Presentaciones	31/12/2022	CUMPLIDAS
6	Incluir en plan de capacitación temáticas relacionadas a (Pqrd, transparencia, MIPG, habilidades blandas, comunicación asertiva,	Grupo de Talento Humano	NA	Evidencias de jornadas realizadas	31/12/2022	CUMPLIDAS
7	Diseñar e implementar un instrumento que permita evaluar el proceso de inducción y reintroducción.	Grupo de Talento Humano	NA	Encuesta de satisfacción Informe con la ponderación	31/12/2022	CUMPLIDAS
8	Relacionar las actividades para incentivar la movilidad sostenible .	Grupo de Talento Humano	Grupo de Servicios Administrativos	Evidencias de la promoción de las actividades de movilidad sostenible	31/12/2022	CUMPLIDAS
9	Elaborar y socializar protocolo de acoso laboral sexual	Grupo de Talento Humano	NA	Evidencias de asesoría recibida	31/12/2022	CUMPLIDAS
10	Gestionar el espacio físico para la instalación y diseñar la estrategia de las salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017. a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.	Grupo de Talento Humano	Grupo de Servicios Administrativos	Estrategia de para la implementación de las salas amigas de la familia lactante.	31/12/2022	CUMPLIDAS

5.2. Plan de mejora autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano 2023



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>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</p> <p>Conociendo el talento</p>					
2	<p>Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p> <p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento</p> <p>IR →</p> <p>Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</p> <p>Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</p> <p>Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto</p>	<p>Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.</p> <p>Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.</p> <p>Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.</p> <p>Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados</p> <p>Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad</p> <p>Implementación de la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas</p>	<p>Realizar medición de clima organizacional generar plan de intervención y ejecutar las actividades incluir uso de transporte alternativo- horario flexible- definir causas y estrategias del manejo del conflicto en el nivel directivo</p> <p>Incentivos para reconocimiento de valores en el marco de la celebración del servidor público</p> <p>Incluir en el plan de trabajo cultura y clima organizacional generar estrategia para el desempeño bajo de los directivos</p> <p>Elaborar plan de trabajo para el trámite registro control y presentación de informes de las situaciones administrativas</p> <p>Recopilar y consolidar la información que existe en medio físico y en las bases de datos fraccionadas y generar una estrategia de consolidación de la información en una sola base de datos</p> <p>Desarrollar plan de trabajo para la implementación de las salas amigas de lactancia</p>	<p>31/12/2023</p> <p>31/12/2023</p> <p>31/12/2023</p> <p>31/12/2023</p>	<p>Una vez se implementen las mejoras al término de la vigencia</p> <p>Una vez se implementen las mejoras al término de la vigencia</p> <p>Una vez se implementen las mejoras al término de la vigencia</p>	
	3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en las pautas anteriores				

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE		Plan de acción Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG				
Versión: 4		Proceso: Administración del Sistema Integrado de Gestión				
		Vigencia: 09/10/2020			 <small>Sistema Integrado de Gestión</small>	
		Código: F-E-SIG-29				
DIMENSIÓN		POLÍTICA			DEPENDENCIA LIDER EN IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICA	
TALENTO HUMANO		INTEGRIDAD			PENDIENTE	
ITEM	ACTIVIDAD DE MEJORA	RESPONSABLE		META O PRODUCTO	FECHA DE CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO OBSERVACIONES
		LIDER	APOYO			
1	Socializar los usos del correo impedimentosyrecusaciones@minambiente.gov.co , incluyendo su función como canal para responder consultar y orientar a los funcionarios en lo relacionado al conflicto de intereses.	Grupo de Talento Humano	NA	Boletines, infografías y presentaciones de capacitación y socialización y listados de asistencia	31/12/2022	CUMPLIDO
2	Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público. 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 serían declaraciones de conflictos de interés, información recibida desde la línea de denuncia.	Grupo de Talento Humano y oficina Jurídica	Oficina de Control Interno	Informe de denuncias de impedimentos y recusaciones Resultado de encuesta de clima y cultura organizacional	31/12/2022	CUMPLIDO
3	Identificar riesgos de corrupción y causa de conflicto de interés.	Oficina Asesora de Planeación	Todos los procesos	Mapa de riesgos con causas de conflicto de interés	31/12/2022	CUMPLIDO
4	Formular y ejecutar actividades de acuerdo al plan de trabajo del Código de Integridad y socializarlas y evaluarlas	Grupo de Talento Humano	NA	Plan formulado y evidencias de su ejecución	31/12/2022	CUMPLIDO
6	Incorporar al Plan de acción institucional la estrategia para la gestión del conflicto de intereses y publicarlo en el sitio web.	Oficina Asesora de Planeación	NA	Plan de acción con temáticas relacionadas	31/12/2022	CUMPLIDO
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 intereses, una vez este	Lideres de proceso	Oficina Asesora de Planeación	Mapa de riesgos con causas de conflicto de interés	31/12/2022	CUMPLIDO
8	Presentar Informe de conflicto de interés en Comité Institucional de Gestión y Desempeño: 1 Resultado de análisis de conflicto de interés reportados y presentación de las actividades realizadas	Oficina Jurídica y Oficina Asesora de Planeación	NA	Actas de sesiones de comité con tema requerido	31/12/2022	CUMPLIDO
10	Aplicar el procedimiento de la guía de conflicto de interés cuando se presenten casos a estudio.	Grupo de Talento Humano Grupo de Contratos Oficina Asesora Jurídica	NA	Dependencia definida	31/12/2022	CUMPLIDO
11	Realizar seguimiento permanente al buzón denominado impedimentosyrecusaciones@minambiente.gov.co	Oficina Asesora Jurídica	Grupo de Control Interno Disciplinario	Informe de denuncias de impedimentos y recusaciones	31/12/2022	CUMPLIDO
12	Socializar el manual de contratación de la entidad con orientaciones para que los servidores y contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses	Grupo de Contratos	NA	Correo electrónico de socialización	31/12/2022	CUMPLIDO
13	Socializar 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 Secretaría General Unidad Coordinadora para el Gobierno Abierto Grupo de Talento Humano	Oficina Asesora de Planeación	Correo electrónico de socialización	31/12/2022	CUMPLIDO
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 Jurídica Grupo de Contratos	Oficina Asesora de Planeación Grupo de Comunicaciones	Evidencias de estrategia de comunicación diseñada e implementada.	31/12/2022	CUMPLIDO
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 2022.	Grupo de Talento Humano Oficina Asesora Jurídica Grupo de Contratos	Oficina Asesora de Planeación	Evidencias de acciones de capacitación realizadas	31/12/2022	CUMPLIDO
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 en curso virtual	31/12/2022	CUMPLIDO
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 Grupo de Contratos	NA	Mecanismo de seguimiento definido	31/12/2022	CUMPLIDO
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 Grupo de Talento Humano Grupo de Contratos	NA	Registro del 100% de servidores y contratistas	31/12/2022	CUMPLIDO
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	Oficina de Control Interno	NA	Evidencias de verificación realizada	31/12/2022	CUMPLIDO

6. 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:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Incentivos Institucionales
- 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 2023, 2024 y 2025, de acuerdo con el avance, lineamientos normativos y recursos disponibles.

Finalmente, y como ya se dijo el Ministerio para la vigencia 2023 debe adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos a través de la utilización de las listas de elegibles el fortalecimiento del de la cultura organizacional y el mejoramiento del clima y al programa de dignificación laboral a través de la creación de plantas temporales como primera parte de la realización de los estudios para la modernización de la entidad.

6.1. El Plan de acción del Grupo de Talento Humano para la vigencia 2023:

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 con la normatividad vigente y 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.



6.2. Plan de vacantes

Para el 2023 la Gestión del Talento Humano respecto a la provisión de empleos de carrera vacantes definitivas de la planta de personal será llevado a cabo a través del uso de las listas de elegibles producto del proceso de selección convocado, y de ser posible se aplicarán las disposiciones gubernamentales respecto a la provisión de empleos con personas con edades entre de 18 y 28, y las de inclusión social de discapacitados

6.3. Plan de previsión

- Para el 2023 la estrategia de previsión respecto a la provisión de empleos, pero en particular los de carrera vacantes definitivas de la planta de personal será llevado a cabo a través del uso de las listas de elegibles encargos, reubicaciones y nombramientos provisionales

6.4. Proceso de selección

La Comisión Nacional del Servicio Civil, en cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales, mediante Acuerdo No. 0258 del 3 de septiembre de 2020 modificado por el Acuerdo No. 386 del 28 de diciembre de 2020 y por el Acuerdo No. 015 del 26 enero de 2021, dio apertura al concurso de méritos en la modalidad de ascenso y abierto, para proveer de manera definitiva ciento ochenta y ocho empleos (188) con doscientos cinco (205) cargos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, identificado con el proceso de selección No. 1428 de 2020.

Que el 26 de julio de 2022 fueron expedidas la mayoría de las listas de elegibles las cuales se utilizaron para la provisión las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa a través de nombramientos en período de prueba.

Estas listas se utilizaran para proveer otras vacantes según dispuesto en el Acuerdo 165 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil el 12 de marzo de 2020¹ *que definió: “la Lista General de Elegibles para empleo equivalente: Es el acto administrativo en el cual se agrupan en estricto orden de mérito a los elegibles de empleos equivalentes, para cubrir las vacantes definitivas de estos empleos, sea que se trate de vacantes declaradas desiertas o que surjan con posterioridad a la convocatoria de concurso mixto en la misma Entidad, en los términos establecidos en la Ley 1960 de 2019.”*

A la fecha con las listas de elegibles producto del concurso se ha provisto la planta de personal así

¹ Acuerdo 165 del 12 de marzo de 2020 “Por el cual se reglamenta la conformación, organización y manejo del Banco Nacional de Listas de Elegibles para el Sistema General de Carera y Sistemas Específicos y Especiales de Origen Legal en lo que les aplique

Empleos vacantes definitivas 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 definitivas 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	

6.5. 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.

Con ocasión del proceso de selección se debe actualizar el RPCA SIMO 4.0 una vez se encuentren en firme los resultados de la evaluación en período de prueba esto es a partir del mes de abril de 2023 y se debe actualizar aproximadamente el 80 % de los empleados de la planta de personal que ostentan derechos de carrera administrativa.

6.6. Dignificación del empleo público estudio planta temporal

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible dará cumplimiento a la política del gobierno relacionada la dignificación del trabajo y para ello atendiendo la normativa vigente y las orientaciones que lo largo de la vigencia se impartan, realizará los estudio a que hay lugar para la creación de una planta temporal en la entidad

Como fundamentos legales para dicho trabajo se tomará como base La ley 909 de 2004 artículo 21 que dispone

1. *De acuerdo con sus necesidades, los organismos y entidades a los cuales se les aplica la presente Ley podrán contemplar excepcionalmente en sus plantas de personal empleos de*



carácter temporal o transitorio. Su creación deberá responder a una de las siguientes condiciones:

- a) Cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración;*
 - b) Desarrollar programas o proyectos de duración determinada;*
 - c) Suplir necesidades de personal por sobrecarga de trabajo, determinada por hechos excepcionales;*
 - d) Desarrollar labores de consultoría y asesoría institucional de duración total, no superior a doce (12) meses y que guarde relación directa con el objeto y la naturaleza de la institución.*
- 2. La justificación para la creación de empleos de carácter temporal deberá contener la motivación técnica para cada caso, así como la apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago de salarios y prestaciones sociales.*
- 3. El ingreso a estos empleos se efectuará con base en las listas de elegibles vigentes para la provisión de empleos de carácter permanente, sin que dichos nombramientos ocasionen el retiro de dichas listas. De no ser posible la utilización de las listas se realizará un proceso de evaluación de las capacidades y competencias de los candidatos. “*

El Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la provisión de los empleos temporales y la guía que expidió el Departamento Administrativo de la Función Pública en la que se establece la metodología para la creación de plantas temporales expedida en diciembre de 2022

6.7. Monitoreo y seguimiento al SIGEP

Se continuará con el seguimiento permanente a esta actividad en particular en la fechas que dispone la ley para la actualización de la información de hoja de vida certificado de bienes y rentas así como la declaración de conflicto de interés

6.8. Vinculación de Jóvenes

El Ministerio mediante las resoluciones mediante las cuales adopta el manual de funciones y competencias laborales, incluye las equivalencias que permitan la vinculación de jóvenes en los rangos de edad entre los 18 y 28 años.

Durante el mismo período permanecieron vinculados en la planta de personal 10 funcionarios menores de 28 años de los cuales 3 de ellos ocupan empleos en el nivel profesional,

6.9. Vinculación discapacitados

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible cuenta en su planta de personal con 6 funcionarios que cuentan con certificado emitido por su respectiva EPS acreditando el tipo de discapacidad.

Adicionalmente se están adelantando gestión para publicar en conjunto con la Agencia de Empleo y Emprendimiento de la Caja de Compensación y la fundación (RECA), las vacantes disponibles para inclusión laboral en la entidad de acuerdo con las necesidades de la entidad.

De otra parte es importante resaltar que actualmente en la entidad se encuentran desarrollo el proceso de selección de que trata el Acuerdo 258 de 2020, y sus modificaciones, por el cual se convoca y se establecen las reglas del proceso de selección, en las modalidades de ascenso y abierto para proveer 205 empleos en vacancia definitiva pertenecientes al sistema general de carrera administrativa de la planta de personal del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible -proceso de selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales- 1428 de 2020. Por lo que se debe tener en cuenta que de acuerdo con los nombramientos en período de prueba que se vayan presentando se procurara tener en cuenta para la provisión de las vacantes temporales o definitivas que se vayan generando mantener el porcentaje de personas vinculadas en condición de discapacidad.

6.10. Plan de bienestar

Para la vigencia 2023 se desarrollaran varias estrategias para fortalecer la cultura organizacional y medir el riesgo sicosocial esto en el marco del Programa de entorno laboral saludable y articulando las estrategias y actividades que componen el plan de seguridad y salud en el trabajo.

Se realizará la aplicación de la batería de riesgo psicosocial al interior del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, con el fin de identificar los riesgos a los cuales la población trabajadora se encuentra expuesta con el fin de brindar estrategias para la disminución de los mismos.

El objetivo es fortalecer el clima organizacional, al interior de los grupos de trabajo mediante talleres que busquen generar conciencia fomentando las buenas prácticas de convivencia laboral.

6.11. Plan de seguridad y salud en el trabajo

El plan de trabajo de SST hace parte de las actividades para mejorar la Cultura Organizacional y el fortalecimiento del autocuidado y la prevención de Riesgo; por lo anterior, se desarrollará un plan con un enfoque de autocuidado, prevención de Riesgos, el mejoramiento del clima organizacional, que contribuya con la salud y el bienestar integral de los colaboradores.

6.12. Plan de capacitación

El plan de capacitación se desarrollará a través de la Red Interinstitucional y Contrato PIC y de acuerdo a los ejes temáticos que traza el plan nacional de capacitación, el plan del Minambiente contiene los siguientes componentes:

- *Capacitación Misional:* En este componente se abordan los ejes temáticos que permitan a los servidores cumplir con la misión y la responsabilidad del Ministerio de formular de Política Nacional Ambiental y de los recursos naturales.



- *Capacitación en Gestión:* Es el proceso de formación y entrenamiento dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Luego de consolidar la información recolectada por las áreas, para el año 2023 se priorizaron temáticas acordes a los objetivos y necesidades del Ministerio, teniendo en cuenta la encuesta de necesidades, los planes de mejoramiento MIPG – FURAG y acuerdos sindicales

6.13. Inducción y reinducción

Para el año 2023 se tiene como objetivo actualizar y divulgar la plataforma de inducción y reinducción a través de la Escuela de Formación Virtual. El contenido de las jornadas de Inducción y Reinducción es modificado y/o actualizado de acuerdo con los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, de igual manera se tienen en cuenta los cambios que se presenten dentro de la entidad. Los jefes o líderes de los procesos allegarán al Grupo de Talento Humano los cambios a que hubiese lugar, para ser incluidos en la plataforma.

6.14. Programa de Evaluación del Desempeño Laboral

El Ministerio con ocasión del proceso de selección para la provisión de 205 empleos de carrera administrativa está actualmente en curso la última etapa de dicho concurso que es la evaluación en periodo de prueba.

Para el 2023 está previsto continuar brindando capacitación y apoyo en el diligenciamiento del formato concertación de compromisos, así como en los de evaluación. Así mismo se formulará un plan de trabajo para la implementación de un sistema propio de evaluación del desempeño para los funcionarios de la entidad

6.15. Acuerdos de Gestión

De acuerdo con el nuevo modelo de gerencia pública hacia la gerencia pública 4.0 implementado por el Departamento Administrativo de la Función Pública el pasado julio del año 2022 se dará continuidad a las estrategias ya establecidas ajustándolas a las orientaciones que contiene el nuevo modelo

6.16. Programa de teletrabajo

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1227 de 2022 se continuará fortaleciendo la modalidad del teletrabajo al interior del ministerio para lo cual se fijara la política de esta cartera a en este sentido y actualizará la normativa que lo regula al interior de la entidad para ello también se tendrá en cuenta los postulados de la ley de desconexión laboral

7. POLÍTICAS

7.1. Política de gestión del conocimiento

Con ocasión de la realización del concurso de méritos a los funcionarios públicos se identificó el riesgo de fuga de conocimiento generado por el hecho de que algunos funcionarios no ganaran el concurso, lo que implicaba su salida de la entidad. Esto implicó iniciar una tarea de alta prioridad para identificar el riesgo de pérdida de capital intelectual en los procesos críticos de la entidad.

Por ello en primer lugar se diseñó y actualizó un formato para recolectar la información de GESCO se realizó el diligenciamiento al momento de la salida de los funcionarios de la entidad. Esto se desarrolló como estrategia para suavizar un poco la transición en la que se encontraba la planta de personal.

Para esta vigencia se dará continuidad a la escuela de conocimiento habilitada en formato share point de office 3 y a la implementación de la herramienta de buenas prácticas y lecciones aprendidas,

7.2. Política de integridad

Se dará continuidad a las estrategias planteadas para cumplir con el objetivo de la política de integridad como es Establecer la política de Integridad del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, como un mecanismo para implementar estrategias y acciones que le permitan a la Entidad fortalecer una cultura organizacional, orientada a actuar con valores. Así como con los objetivos específicos que comprenden Fomentar en los servidores públicos y colaboradores de la Entidad, la cultura organizacional basada en la integridad, legalidad, la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público y genere un cambio comportamental.

Interiorizar los valores que caracterizan a la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.