



# PLAN ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO 2024

Proceso  
Administración del Talento Humano  
Versión 001  
31/01/2024

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	4
1.GENERALIDADES .....	4
2. MARCO ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE VINCULADO AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO .....	6
2.1.Misión.....	6
Ser la entidad pública encargada de definir la política Nacional Ambiental y promover la recuperación, conservación, protección, ordenamiento, manejo, uso y aprovechamiento de los recursos naturales renovables, a fin de asegurar el desarrollo sostenible y garantizar el derecho de todos los ciudadanos a gozar y heredar un ambiente sano. ....	6
2.3 Visión .....	6
A 2030, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible contribuirá al desarrollo económico y social del país, protegiendo el ambiente y los recursos naturales renovables, así como orientando el ordenamiento ambiental del territorio, en el marco de la sostenibilidad ambiental.....	6
2.3    Objetivos del Ministerio .....	6
2.4    Plan Nacional De Desarrollo (PND) 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de La Vida .....	6
2.5    Objetivos De Desarrollo Sostenible ODS .....	7
2.6    Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico OCDE .....	7
2.7    Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.....	8
3    ALCANCE .....	8
4    OBJETIVO GENERAL .....	9
5    OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
6    PROPÓSITO .....	10

7	COMPONENTES .....	10
8	PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO .....	11
8.1	Disposición de la información .....	11
9	DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA.....	12
9.1	Matriz Autodiagnóstico De Gestión Estratégica De Talento Humano 2023.....	13
9.2	RESULTADOS INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL FURAG GETH 2022 .....	15
9.3	EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO ACUERDOS SINDICALES .....	16
9.4	PLANES DE MEJORA.....	50
9.5	Plan de mejora FURAG .....	50
9.6	Plan Auditoria del Sistema Integrado de Gestión de Calidad Externa Icontec.....	51
9.7	Plan Auditoria del Sistema Integrado de Gestión de Calidad Interna .....	51
9.8	Informe De Auditoría Interna Realizada por la Oficina de Control Interno.....	52
9.9	Medición de Clima Organizacional .....	52
9.10	ACTUALIZACIÓN MANUAL DE FUNCIONES .....	53
10	PLANES Y PROGRAMAS INTEGRADOS AL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	54
10.1	Plan de acción del Grupo de Talento Humano para la vigencia 2024: .....	55
	Recursos del plan de capacitación PIC.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
11	ESTRATEGIA TRANSVERSAL .....	70
12	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO .....	72
12.1	Indicadores.....	72

## **INTRODUCCIÓN**

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible es uno de los principales protagonistas para el logro de los objetivos que se propone el gobierno del cambio para que el país se convierta en un líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

En este sentido se debe asumir un compromiso constante con el mejoramiento institucional que permita atraer, formar y preservar el mejor talento humano que agregue valor a la gestión y a la organización que constituya una fuerza de trabajo idónea que permita articular esfuerzos, que respondan a la satisfacción de la ciudadanía y al logro de nuestra misión.

El presente plan estratégico de talento humano se proyectó teniendo en cuenta los cambios y desafíos planteados para el gobierno del cambio pero también los retos y las tendencias a nivel mundial relacionadas con el desarrollo del trabajo y la función pública como son la transformación digital - tecnológica, social, económica, cultural la innovación en el desarrollo , entendiendo estas nuevas realidades que convergen en la transformación productiva, en una mejor ciudadanía más informada y participativa y en un ordenamiento territorial y ambiental justo.

### **1.GENERALIDADES**

Para la confección del presente plan estratégico de talento humano del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible se tomó como fundamento legal y conceptual la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y se formuló teniendo en cuenta las orientaciones pertinentes respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento

Humano además de las políticas que componen el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), desde el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, el ciclo de vida del servidor público.

Así mismo, el plan estratégico de recursos humanos se formuló teniendo en cuenta en particular el Decreto de 612 del 2018, el cual establece los lineamientos del PND, y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que 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.

El Gobierno Nacional actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 para integrar el Sistema de Gestión con las políticas de desempeño institucional y articular el esquema con el Sistema de Control Interno, el cual tiene por objeto acorde con el artículo 2.2.22.3.2 “dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”, a través de siete (7) dimensiones operativas, a saber:

- 1) Talento Humano.
- 2) Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- 3) Con Valores para Resultados.
- 4) Evaluación por Resultados.
- 5) Información y Comunicación.
- 6) Gestión del Conocimiento.
- 7) Control Interno

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

### **2.1. Misión**

Ser la entidad pública encargada de definir la política Nacional Ambiental y promover la recuperación, conservación, protección, ordenamiento, manejo, uso y aprovechamiento de los recursos naturales renovables, a fin de asegurar el desarrollo sostenible y garantizar el derecho de todos los ciudadanos a gozar y heredar un ambiente sano.

### **2.3 Visión**

A 2030, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible contribuirá al desarrollo económico y social del país, protegiendo el ambiente y los recursos naturales renovables, así como orientando el ordenamiento ambiental del territorio, en el marco de la sostenibilidad ambiental.

### **2.3 Objetivos del Ministerio**

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.

### **2.4 Plan Nacional De Desarrollo (PND) 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de La Vida.**

Las cinco grandes transformaciones que propone el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 son:

(a) Ordenamiento del territorio alrededor del agua. (b) Seguridad humana y justicia social. (c) Derecho humano a la alimentación. (d) Transformación productiva, internacionalización y acción climática. (e) Convergencia regional.

Como se puede evidenciar el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible como formulador de las políticas ambientales tiene una responsabilidad importante en la generación de las condiciones que favorezcan los cambios que propone el gobierno.

Estos hitos de transformación en específico plantean la importancia del accionar diferencial para el cambio, en el sentido de que cada uno ellos conlleva a establecer compromisos que constituyen 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.

## **2.5 Objetivos De Desarrollo Sostenible ODS**

Por otra parte, el Ministerio también debe articular su quehacer a los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS establecidos por la Organización de las Naciones Unidas ONU, el cual define las acciones para convertir la riqueza y al capital natural en activos estratégicos de la Nación, al tiempo que avanza 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.

## **2.6 Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico OCDE**

Por otra parte, en el campo internacional, el Ministerio enfrenta grandes retos respecto al cumplimiento de los compromisos con la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), 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 (Conferencias de las Partes) de cambio climático, entre otras.

## **2.7 Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG**

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano PEGTH se establece para que los planes programas actividades asociados a este y en desarrollo del Modelo Integrado de Gestión MIPG se lleven a cabo en el período comprendido entre el 2024 a 2026, a través de un capital humano idóneo que reconozca competencias, conocimientos, habilidades y capacidades, con miras a la consolidación de estrategias y herramientas que promuevan productividad, diálogo y concertación.

En este sentido el Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible para el 2024 está encaminado a la gestión, al cumplimiento y fortalecimiento no solo de los objetivos y pactos planteados por el Plan Nacional de Desarrollo en el transcurso del cuatrienio, sino que se orienta a desarrollar diferentes estrategias, procedimientos y rutas que permitan que en cada uno de los ciclos del servidor público, contar con servidores con las mejores capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos, y motivados para dar respuesta a las necesidades de la sociedad.

Teniendo en cuenta lo anterior, en relación con la planeación estratégica, el presente documento además de articularse con el Plan Nacional de Desarrollo se orienta a dar cumplimiento a los puntos establecidos en el FURAG, al igual que los compromisos adquiridos en los acuerdos sindicales, las encuestas y diagnósticos realizados al interior de cada plan o programa, articulados con los ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 y dar cumplimiento a los planes de mejora establecidos para fortalecer los servicios y procedimientos que adelanta el grupo.

## **3 ALCANCE**



El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, cobija a toda la población los empleados vinculados al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

El Plan Estratégico de Talento Humano, de la vigencia 2023, se encuentra articulado en el Plan de Desarrollo Nacional 2022-2026 en la Meta transformacional: 5. Convergencia Regional, catalizador: 5. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía, Objetivo: 2. Fortalecer el Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

#### **4 OBJETIVO GENERAL**

Proveer, mantener y fortalecer el talento humano en cada etapa del ciclo laboral competente y motivado, con capacidad de desempeñarse de forma eficiente, innovadora que agregue valor a la ciudadanía.

#### **5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

El presente plan estratégico, así como los demás planes que componen la dimensión del talento humano tiene como objetivos específicos

- ✓ Fortalecer el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) para identificar controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño y la productividad de los servidores públicos.
- ✓ Implementar estrategias para la previsión de empleos, que permitan cubrir las necesidades de personal durante la vigencia.

- ✓ Desarrollar acciones y estrategias que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes y programas) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- ✓ 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 y con ello contribuir con el aumento de los niveles de productividad y el compromiso institucional.

## **6 PROPÓSITO**

Fortalecer el desarrollo de las competencias de los funcionarios que propenda por la gestión del conocimiento, el desarrollo de habilidades, actitudes y aptitudes, conservando un entorno laboral saludable, seguro, dinámico, y flexible, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y que den solución a las problemáticas ambientales, administrativas, jurídicas y sociales que demanda el país al Ministerio.

## **7 COMPONENTES**

Los elementos que componen la Planeación Estratégico de Talento Humano son los mencionados a continuación:

- ✓ Plan anual de vacantes
- ✓ Plan institucional de capacitación
- ✓ Bienestar e incentivos
- ✓ Seguridad y salud en el trabajo
- ✓ Monitoreo y seguimiento del SIGEP
- ✓ Evaluación de desempeño

- ✓ Inducción y reinducción
- ✓ Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional
- ✓ Contar con un manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y las directrices vigentes.
- ✓ Contar con un área estratégica para la gerencia del talento humano.

## 8 PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

### 8.1 Disposición de la información

El presente Plan, así como los demás planes que componen la dimensión del talento humano siguiendo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG cuentan con información veraz, oportuna y actualizada que permite la elaboración y el desarrollo de una gestión de impacto en el Plan Estratégico de Talento Humano, específicamente en la productividad de los servidores públicos.

Por tanto, en la ejecución de la dimensión de Talento Humano, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible cuenta con información actualizada de la plataforma estratégica del Ministerio, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en los procesos adelantados en el año 2022-2023.

### Caracterización de la población

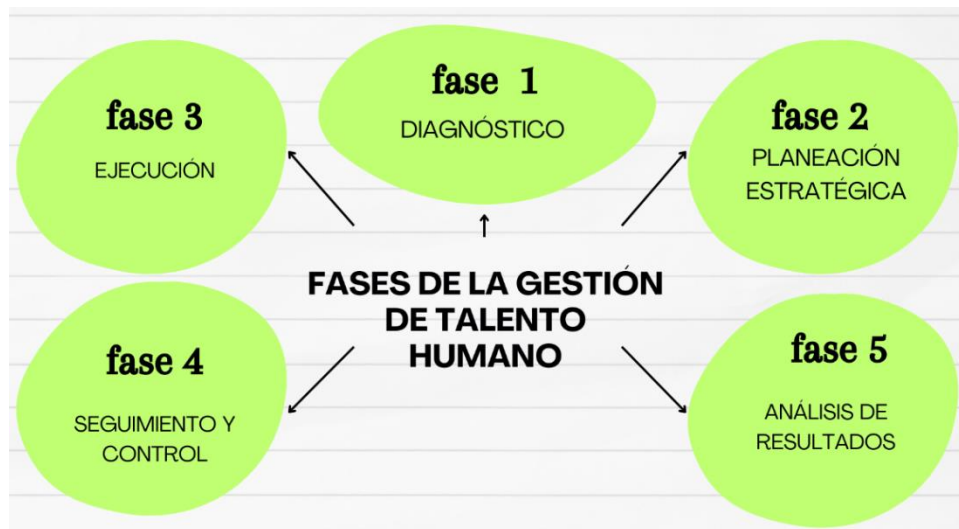
**TABLA 1**

<b>NIVELES</b>	<b>PLANTA GLOBAL</b>
DIRECTIVO	16
ASESOR	51
PROFESIONAL	238
TÉCNICO	26
ASISTENCIAL	47
<b>TOTAL</b>	<b>378</b>

**TABLA 2**

<b>COMPOSICIÓN PLANTA DE PERSONAL</b>	
Mujeres	162
Hombres	146
Total	308

**9 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA**



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 los Acuerdos Sindicales lo resultados de auditorías o informes internos o externos que se realizaron al proceso de administración del talento humano .

## 9.1 Matriz Autodiagnóstico De Gestión Estratégica De Talento Humano 2023

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>92</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>89</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>95</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>92</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>91</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<b>85</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>85</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>82</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>85</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>89</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<b>87</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>87</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>88</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<b>91</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>90</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>91</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  <b>Conociendo el talento</b>	<b>85</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>85</b>

**FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

Pasos		5	6	7	8
1	<p>Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p><b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p>Conociendo el talento</p>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Subrutar con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</p> <p>Ruta para implementar una cultura basada en el servicio</p>	<p>Contar con información contable 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>Diseñar al menos 1 indicador estratégico por cada plan de talento humano- hacer seguimiento a situaciones administrativas formular indicadores. Actualizar la base de datos planta de personal, uso de listas de elegibles, encargo y el SIGEP en tiempo real</p>	<p>Diseño de indicadores JUNIO DE 2024 -Actualizar la base de datos planta de personal, uso de listas de elegibles, encargo - permanente 2024</p>	
3	<p>Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al lucro.</p> <p>Identificar en la hoja "Balas Fillos" las Subrutar seleccionadas en los pasos anteriores</p>	<p>Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones</p>	<p>Diseñar la estrategia para la actualización y apropiación del código de integridad</p>	<p>Diseñar la estrategia para la actualización del código de integridad junio 2024 y sensibilización y apropiación día 2024</p>	
4	<p>En la hoja "Balas Fillos", filtrar las tres Subrutar seleccionadas en el paso anterior para consultar las variables que impactan en ellas y, identificar las variables que son menores</p>	<p>Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.</p>	<p>Contar con evidencias y estadísticas del impacto o efecto de las actividades de bienestar, capacitación y sst. Contar con registro del horario flexible utilizado por cada uno de los funcionarios y poder presentar estadísticas.</p>	<p>Diseñar los instrumentos registros para las actividades que se determinen de los planes y programas 2024</p>	
5	<p>De las variables consultadas, identificar aquellas en las que sea oportuno y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transferir la información a la hoja "Variables consultadas"</p>		<p>Propiciar más acciones de entorno laboral saludable o evidenciar las acciones ya adelantadas, mediante:</p>		
6	<p>De las alternativas evaluadas, identificar las que son viables (Baja de riesgo). Si es necesario, solicitar apoyo de la Dirección de Empleo y Salarios DEMP</p>				
7	<p>De las alternativas viables, identificar las que se implementarán en el plan. Si es necesario, solicitar apoyo del DEMP</p>				
8	<p>Evaluar la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.</p>				
9	<p>Revisar la hoja de estadísticas y validar el nivel del mejoramiento efectuado.</p>				

## 9.2 RESULTADOS INDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL FURAG GETH 2022

Nombre de Indice	codigo	Descripcion	Notas	
<b>Índice de Desempeño Institucional</b>	IDI	Mide la capacidad de las entidades públicas colombianas de implementar los lineamientos en materia de gestión y desempeño institucional, de manera que sus procesos, planes, programas, sus recursos públicos y sus decisiones se orienten hacia una mejor producción de bienes y prestación de servicios, que les facilite la resolución de las necesidades y problemas de sus grupos de valor.		
Dimensión/Política	Nombre de Indice	codigo	Descripcion	Notas
<b>Talento Humano</b>	<b>Talento Humano</b>	D1	Mide la capacidad de la entidad pública de gestionar adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de los servidores públicos.	
<b>Gestión Estratégica del Talento Humano</b>	<b>Gestión Estratégica del Talento Humano</b>	POL01	Mide el aporte de la gestión del talento humano, de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), al cumplimiento de las metas organizacionales y la planeación institucional.	95,5
	Calidad de la planeación estratégica del talento humano	I01	Mide la capacidad de la entidad pública de identificar y caracterizar sus empleos con fin de distribuir a los servidores públicos en las áreas, proyectos o procesos de acuerdo con su perfil, generando mayor productividad y la satisfacción de estos, basado en el conocimiento normativo y del entorno, y en una adecuada planeación estratégica.	100
	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	I02	Mide la capacidad de la entidad pública de proveer las vacantes por concurso para los empleos de carrera administrativa; así como adelantar procesos de selección meritocrática para los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Igualmente, de realizar procesos de inducción para contar con servidores públicos competentes y con conocimiento de la entidad.	96,7
	Desarrollo del talento humano en la entidad	I03	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar planes y programas de capacitación, bienestar e incentivos, bilingüismo, reinducción, horarios flexibles, teletrabajo, entre otros. Y de realizar la evaluación del desempeño de los servidores públicos de la entidad puesto que son un factor determinante para identificar posibilidades de desarrollo de los servidores públicos. Así mismo, frente a los acuerdos de gestión de los gerentes públicos, identificar que los compromisos de los directivos de las entidades estén alineados con los objetivos institucionales.	88,9
	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	I04	Mide la capacidad de la entidad pública de preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral a los servidores públicos próximos a desvincularse, realizar un informe de las razones del retiro y realizar un adecuado proceso de desvinculación asistida y entrega del cargo, para generar mecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento.	100
<b>Integridad</b>	<b>Integridad</b>	POL02	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar la estrategia de cambio cultural que incluya la adopción del código de integridad del servicio público, el manejo de conflictos de interés y el fortalecimiento de la declaración de bienes y rentas, la gestión de riesgos y el control interno.	81,4
	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	I05	Mide la capacidad de la entidad pública de diseñar e implementar una estrategia de la política de integridad, que permita la armonización del código de integridad del servicio público y el código de ética institucional, y la implementación de acciones pedagógicas para promover la socialización y apropiación de los valores del servicio público por parte de los servidores públicos y contratistas.	65,2
	Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	I06	Mide la capacidad de la entidad pública de diseñar e implementar una estrategia de la política de integridad, que permita desarrollar acciones preventivas y la gestión adecuada de las situaciones de conflictos de interés, mejorar la calidad y oportunidad de información, publicación, consulta ciudadana y monitoreo de declaración de bienes y rentas y conflictos de interés y la identificación de riesgos de gestión y corrupción con medidas de control interno y sanción de actividades indebidas.	91,4
<b>Gestión del Conocimiento</b>	<b>Gestión del conocimiento</b>	D6	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar acciones, mecanismos o instrumentos orientados a identificar, generar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer a las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de productos y servicios a los grupos de valor.	
<b>Gestión del Conocimiento</b>	<b>Índice de Gestión del Conocimiento</b>	POL18	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar acciones, mecanismos o instrumentos orientados a identificar, generar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer a las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de productos y servicios a los grupos de valor	95,8
	Planeación de la gestión del conocimiento y la innovación	I57	Mide la capacidad de la entidad pública de proyectar estrategias, herramientas y planes de acción a partir de las necesidades de conocimiento del talento humano y de sus grupos de valor, para la implementación de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.	100
	Generación y producción del conocimiento	I58	Mide la capacidad de generar nuevo conocimiento o actualizar el existente al interior de la entidad pública, mediante mecanismos que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano.	97
	Generación de herramientas de uso y apropiación del conocimiento	I59	Mide la capacidad de la entidad pública de generar herramientas para utilizar y apropiar el conocimiento, mediante acciones que permitan obtener, organizar, sistematizar, guardar y compartir fácilmente los datos y la información de la entidad.	97,6
	Generación de una cultura de propicia para la gestión del conocimiento y la innovación	I60	Mide la capacidad de la entidad pública para generar espacios y mecanismos de difusión del conocimiento, mediante comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas, transferencia de buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje organizacional, entre otros.	90,9

### 9.3 EVALUACIÓN CUMPLIMIENTO ACUERDOS SINDICALES

PUNTO	ACUERDO	ESTADO
<p><b>ARTÍCULO 1º.</b></p> <p>APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE PROGRESIÓN Y NO REGRESIÓN PARA LOS DERECHOS ADQUIRIDOS.</p> <p>El Ministerio garantizará la continuidad de los derechos adquiridos por los trabajadores mediante los acuerdos colectivos suscritos hasta la fecha y aquellos actos administrativos que acojan, modifiquen o sean referentes a los Acuerdos Colectivos.</p> <p>El Ministerio se compromete a aplicar la normativa nacional e internacional referente a los principios de progresión y no regresión en los derechos laborales adquiridos por sus funcionarios mediante Acuerdos Sindicales previos, especialmente al momento de realizar los procedimientos de negociación colectiva, permaneciendo vigentes los derechos adquiridos en Acuerdos anteriores.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE PROGRESIÓN Y NO REGRESIÓN PARA LOS DERECHOS ADQUIRIDOS.</p> <p>El Ministerio garantizará la continuidad de los derechos adquiridos por los trabajadores mediante los acuerdos colectivos suscritos hasta la fecha y aquellos actos administrativos que acojan, modifiquen o sean referentes a los Acuerdos Colectivos.</p> <p>El Ministerio se compromete a aplicar la normativa nacional e internacional referente a los principios de progresión y no regresión en los derechos laborales adquiridos por sus funcionarios mediante Acuerdos Sindicales previos, especialmente al momento de realizar los procedimientos de negociación colectiva, permaneciendo vigentes los derechos adquiridos en Acuerdos anteriores.</p>	<p><b>CUMPLIDO</b></p>



<p align="center"><b>ARTÍCULO 2º.</b></p> <p>EXPEDICIÓN ACTO ADMINISTRATIVO ACUERDOS SINDICALES. El Ministerio, en la semana siguiente a la firma de 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>	<p align="center">Las partes acuerdan</p> <p>EXPEDICIÓN ACTO ADMINISTRATIVO ACUERDOS SINDICALES. El Ministerio, en la semana siguiente a la firma de 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>	<p align="center"><b>CUMPLIDO</b></p>
<p align="center"><b>ARTÍCULO 3º.</b></p> <p>DESCUENTO SINDICAL. El Ministerio expedirá, dentro de los 3 meses siguientes a la firma del presente acuerdo, una Circular en la que indique que los funcionarios públicos no sindicalizados, beneficiarios del acuerdo colectivo 2022- 2023, podrán autorizar expresamente y de manera escrita o mediante formato el descuento sindical que desean aportar en atención al acuerdo colectivo 2022-2023, suscrito entre el Ministerio y las organizaciones sindicales.</p>	<p align="center">Las partes acuerdan</p> <p>DESCUENTO SINDICAL. El Ministerio expedirá, dentro de los 3 meses siguientes a la firma del presente acuerdo, una Circular en la que indique que los funcionarios públicos no sindicalizados, beneficiarios del acuerdo colectivo 2022-2023, podrán autorizar expresamente y de manera escrita o mediante formato el descuento sindical que desean aportar en atención al acuerdo colectivo 2022-2023, suscrito entre el Ministerio y las organizaciones sindicales.</p>	<p align="center"><b>CUMPLIDO</b></p>

<p><b>ARTÍCULO 4º.</b></p> <p>MESA DE SEGUIMIENTO ACUERDOS SINDICALES. El ministerio y las organizaciones sindicales formalizarán mediante acto administrativo la mesa de seguimiento de los acuerdos colectivos designando sus representantes (cargos), así como su reglamento y sus funciones. El Ministerio se compromete a presentar en la primera reunión un informe acerca del cumplimiento de los acuerdos de vigencias anteriores. En todo caso la mesa de seguimiento se reunirá trimestralmente de forma ordinaria, y de forma extraordinaria cuando alguna de las partes lo solicite.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>MESA DE SEGUIMIENTO ACUERDOS SINDICALES. El ministerio y las organizaciones sindicales formalizarán mediante acto administrativo la Mesa de seguimiento de los acuerdos colectivos designando sus representantes (cargos), así como su reglamento y sus funciones. El Ministerio se compromete a presentar en la primera reunión un informe acerca del cumplimiento de los acuerdos de vigencias anteriores. En todo caso la mesa de seguimiento se reunirá trimestralmente de forma ordinaria, y de forma extraordinaria cuando alguna de las partes lo solicite.</p>	<p><b>CUMPLIDO</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 5º.</b></p> <p>OFICINAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y FONAMBIENTE. El Ministerio asignará una nueva sede para las oficinas de las organizaciones sindicales, mejorando sus condiciones y su dotación.</p> <p>El Ministerio, en la remodelación y adecuación de las diferentes áreas, adjudicará un espacio físico para el funcionamiento del Fondo de Empleados - FONAMBIENTE.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>OFICINAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y FONAMBIENTE. El Ministerio asignará una nueva sede para las oficinas de las organizaciones sindicales, mejorando sus condiciones y su dotación.</p> <p>El Ministerio, en la remodelación y adecuación de las diferentes áreas, adjudicará un espacio físico para el funcionamiento del Fondo de Empleados - FONAMBIENTE.</p> <p>Presentando propuesta de diseños arquitectónico y de mobiliario, acorde a los requerimientos presentados por las organizaciones sindicales mediante oficio del día 04 de abril de 2022, la propuesta se dará a conocer el jueves 21 de abril de 2022. La oficina para Fonambiente quedará en el espacio que actualmente tiene ASOAM.</p>	<p><b>CUMPLIDO</b></p>

<p><b>ARTÍCULO 6°.</b></p> <p>PARQUEADEROS. El Ministerio, asignará de manera permanente y mediante acto administrativo, cuatro espacios en el parqueadero principal para dos miembros de la Junta Directiva de cada organización sindical.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>PARQUEADEROS. Se asignarán cuatro espacios permanentes, dos en el parqueadero principal y dos en el parqueadero auxiliar, demarcados, para los miembros de la Junta Directiva de cada organización sindical, quedará reflejado en la guía para el uso de vehículos oficiales y asignación de parqueaderos, que se emite mediante acto administrativo</p>	<p><b>CUMPLIDO</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 7°.</b></p> <p>INCENTIVO AL SERVIDOR PÚBLICO POR PENSION. El Ministerio otorgará un incentivo por sus años de servicio en la Entidad equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes a los servidores públicos cuando a la Entidad se le notifique del reconocimiento de la pensión por parte de la autoridad competente.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <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>	<p><b>CUMPLIDO</b></p>

<b>ARTÍCULO 8º.</b>	<b>Las partes acuerdan</b>	<b>CUMPLIDO</b>
<p>AUXILIO DE LENTES Y MONTURAS. El Ministerio asignará un auxilio por valor de \$500.000 para lentes y monturas, valor que será reajustado anualmente conforme a la variación del IPC. Este auxilio será otorgado cada tres (3) años y tendrá como requisito el examen visual practicado anualmente en el marco de los exámenes ocupacionales</p>	<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"> <li>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.</li> <li>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 derecho</li> <li>3. Para este auxilio se destinará un monto de 12 salarios mínimos mensuales legales vigentes al año.</li> <li>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.</li> </ol>	

ARTÍCULO 9°.	Las partes acuerdan	CUMPLIDO
<p>ESTÍMULO POR ANTIGÜEDAD. El Ministerio presentará a consideración del DAFP un proyecto de decreto mediante el cual se de reconocimiento y pago de un estímulo correspondiente al 25% de la asignación básica mensual de cada cargo, a los empleados públicos que cumplan 10, 20 y 30 años en la entidad. En caso de que el DAFP emita un concepto favorable, el ministerio gestionará lo pertinente ante las demás entidades del Gobierno Nacional que intervienen en el trámite.</p>	<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><b>RANGO PORCENTAJE DE SUELDO</b></p> <p>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 align="center"><b>ARTÍCULO 10°.</b></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 en la vigencia 2023.</p>	<p align="center">Las partes acuerdan</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 align="center"><b>PARCIAL</b></p>
<p align="center"><b>ARTÍCULO 11°.</b></p> <p>ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL. El Ministerio suministrará a los servidores públicos, que presten sus servicios de manera presencial, mensualmente y de manera oportuna 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 align="center">Las partes acuerdan</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 align="center"><b>CUMPLIDO</b></p>

<p><b>ARTÍCULO 12°.</b></p> <p>DOTACIÓN. El Ministerio se compromete a revisar la dotación de los servidores públicos que gozan de este derecho con el objetivo de mejorar la calidad de la dotación entregada en la actualidad, los materiales son de muy baja calidad.</p>	<p>Las partes acuerdan</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><b>CUMPLIDO</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 13°.</b></p> <p>DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO. El Ministerio destinará presupuesto para el día del servidor público, como así lo ordena la Ley que reconozca y enaltezca la labor de todos los servidores del Ministerio.</p>	<p>Las partes acuerdan</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><b>CUMPLIDO</b></p>

<b>ARTÍCULO 14º.</b>	Las partes acuerdan	<b>CUMPLIDO</b>
<p>BONO DE INTEGRACIÓN FAMILIAR. El Ministerio creará el Bono de Integración Familiar en el marco del día de la familia, de tal manera que no solo se contemplen las cajas de compensación, sino otras entidades que ofrezcan servicios complementarios.</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>	



ARTÍCULO 15°.	Las partes acuerdan	CUMPLIDO
<p>PERMISO POR ANTIGÜEDAD. El Ministerio concederá a los servidores públicos, 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</p> <p>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, aunque no será impedimento para tomar vacaciones a continuación del respectivo permiso, en cuyo caso; deberá tramitarse junto con la programación de vacaciones correspondientes a la vigencia anual que remita el jefe de la dependencia, a la coordinación del grupo de Talento Humano.</p> <p>La solicitud de permiso remunerado por antigüedad deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato único de novedades de personal previamente concertados y con visto bueno del jefe de la dependencia, quién será el encargado de remitirlo a la coordinación de talento humano para qué repose en la historia laboral.</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</p> <p>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.</p> <p>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>	

ARTÍCULO 16°.	Las partes acuerdan	CUMPLIDO
<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, aunque no será impedimento para tomar vacaciones a continuación del respectivo permiso.</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>	

<b>ARTÍCULO 17º.</b>	Las partes acuerdan	<b>CUMPLIDO</b>
<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. Se deberá diligenciar el formato único de novedades de personal con el visto bueno del jefe de la dependencia, quién será el encargado de remitirlo a la coordinación del grupo de talento humano para que repose en la historia laboral.</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>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>	

<b>ARTÍCULO 18°.</b>	Las partes acuerdan	<b>CUMPLIDO</b>
<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 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; previa solicitud del servidor público al jefe inmediato.</p> <p>Los días de la licencia por luto inician el mismo día de la defunción del pariente, siempre que está ocurra antes del mediodía, si la hora del fallecimiento tiene ocurrencia pasado el mediodía, el término de dicha licencia se contara a partir del día hábil siguiente.</p> <p>No se autorizará el fraccionamiento de los días correspondientes al permiso remunerado por luto, los cuales deberán tomarse de manera inmediata luego de acontecida la muerte del familiar y a continuación de la licencia remunerada por luto.</p> <p>Para la solicitud de este permiso el servidor público deberá seguir el procedimiento señalado en las normas que regulan la materia. En el acto administrativo en que se otorga la licencia por luto se señalarán los dos (2) días adicionales que correspondan al permiso remunerado, los cuales deberán tomarse a continuación de los días de la licencia por luto.</p> <p>El disfrute del período de vacaciones licencia, ordinaria o licencia no remunerada para adelantar estudios que sean interrumpidos a causa del fallecimiento, se reanudarán una vez finalice el término de los días de la licencia por luto y de los días de permiso remunerado</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>adicionales que les sean conferidas mediante resolución.</p>		
---	--	--

<p align="center"><b>ARTICULO 19°.</b></p> <p>PERMISO PARA ESTUDIO EXENTO DE COMPENSACION. El servidor público que esté cursando programas de educación formal en modalidad de pregrado o posgrado en instituciones legalmente reconocidas, tendrá un tiempo exento de compensación de dos (2) horas semanales u ocho (8) horas mensuales.</p> <p>Para la solicitud de este permiso se seguirá el procedimiento estándar del Ministerio; para el trámite del permiso académico compensado y en el acto administrativo en que se otorga, se señalará el tiempo exento de compensación.</p>	<p align="center">Las partes acuerdan</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>	<p align="center"><b>CUMPLIDO</b></p>
<p align="center"><b>ARTICULO 20°.</b></p> <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.</p> <p>La solicitud del permiso remunerado deberá realizarse mediante el diligenciamiento del Formato Único de Novedades de Personal previamente concertado y con visto bueno del jefe de la dependencia, adjuntando los documentos que acrediten la circunstancia, quien será el encargado de remitirlo a la Coordinación del Grupo de Talento Humano, para que repose en la Historia Laboral.</p>	<p align="center">Las partes acuerdan</p> <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>	<p align="center"><b>CUMPLIDO</b></p>

<p align="center"><b>ARTÍCULO 21°</b></p> <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.</p>	<p align="center">Las partes acuerdan</p> <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>	<p align="center"><b>CUMPLIDO</b></p>
<p align="center"><b>ARTÍCULO 22°.</b></p> <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.</p>	<p align="center">Las partes acuerdan</p> <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>	<p align="center"><b>CUMPLIDO</b></p>

<b>ARTÍCULO 23°.</b>	<b>Las partes acuerdan</b>	<b>CUMPLIDO</b>
<p>DEL SEGUNDO IDIOMA. El Ministerio priorizará en el Plan Integral de Capacitación, el bilingüismo y las condiciones de ejecución de los recursos destinados a este propósito en el presupuesto del Ministerio, en forma concertada</p>	<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"> <li>1. Suscripción de convenios con universidades y centros de lenguas extranjeras del país.</li> <li>2. Asignación de becas gestionadas con embajadas y entidades internacionales y nacionales.</li> <li>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</li> </ol>	



ARTÍCULO 24°.	Las partes acuerdan	<b>CUMPLIDO</b>
<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>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>	

ARTÍCULO 25°.	Las partes acuerdan	NO CUMPLIDO
<p>HORARIO FLEXIBLE Y MODIFICACION DE LA JORNADA LABORAL. El Ministerio dará continuidad a los acuerdos sindicales y mantendrá las tres jornadas de trabajo en los horarios ya establecidos: 7:00 a.m. a 4:00 p.m.; 8:00 a.m. a 5:00 p.m.; 9:00 a.m. a 6:00 p.m.</p> <p>PARAGRAFO PRIMERO: 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>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>	

ARTÍCULO 26°.	Las partes acuerdan	<b>CUMPLIDO</b>
<p>AUXILIO DESPLAZAMIENTOS. El ministerio, garantizará a las organizaciones sindicales, los recursos necesarios durante la vigencia del presente pliego de peticiones, con ocasión de la asistencia y participación en eventos como: Congresos, Seminarios, Simposios, Talleres, Conferencias y cualquier otro evento de carácter sindical, para cubrir los viáticos, pasajes e inscripción. Por tal motivo, es entendido entre las partes que el mencionado pago se efectuará conforme a la liquidación de tarifas de inscripción y gastos de traslado para los dirigentes sindicales amparados por este pliego de solicitudes marco, hasta un máximo de tres (3) participantes de las organizaciones sindicales. Igualmente se acuerda entre las partes que el número de participaciones aquí indicadas, no serán acumulables de un ejercicio fiscal a otro. Durante la duración de estos eventos y sus respectivos desplazamientos, se concederá el permiso sindical remunerado respectivo.</p>	<p>AUXILIO DESPLAZAMIENTOS. El ministerio, garantizará a las organizaciones sindicales, los recursos necesarios durante la vigencia del presente pliego de peticiones, con ocasión de la asistencia y participación en eventos como: Congresos, Seminarios, Simposios, Talleres, Conferencias y cualquier otro evento de carácter sindical, para cubrir los viáticos y pasajes.</p> <p>Por tal motivo, es entendido entre las partes que el mencionado pago se efectuará conforme a la liquidación de tarifas de inscripción y gastos de traslado nacionales para los dirigentes sindicales amparados por este pliego de solicitudes marco, hasta un máximo de tres (3) participantes por cada Organización Sindical. Igualmente se acuerda entre las partes que el número de participaciones aquí indicadas, no serán acumulables de un ejercicio fiscal a otro. Durante la duración de estos eventos y sus respectivos desplazamientos, se concederá el permiso sindical remunerado respectivo.</p>	

ARTÍCULO 27°.	Las partes acuerdan	<b>CUMPLIDO</b>
<p><b>EXONERACIÓN DE LA COMPENSACIÓN.</b> 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"> <li>1. En situación de movilidad reducida o situación de discapacidad</li> <li>2. Con hijos o con miembros del grupo familiar en situación de discapacidad, que requieran su presencia</li> <li>3. Con hijos entre 0 y 7 años</li> <li>4. Mujeres gestantes y lactantes</li> <li>5. Con calidad de pre pensionado a la fecha de inicio del período de compensación</li> <li>6. Con indicaciones médicas catastróficas</li> <li>7. Con familiares adultos mayores bajo su responsabilidad y cuidado</li> <li>8. Con estatus de pensionado a la fecha de inicio del período de compensación</li> </ol>	<p><b>EXONERACIÓN DE LA COMPENSACIÓN DE TIEMPO PARA PERMISOS Y DESCANSOS DE SEMANA SANTA, FESTIVIDADES DE FIN DE AÑO, RECESO ESCOLAR.</b> 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"> <li>1. En situación de movilidad reducida o situación de discapacidad</li> <li>2. Con hijos o con miembros del grupo familiar en situación de discapacidad, que requieran su presencia</li> <li>3. Con hijos entre 0 y 7 años</li> <li>4. Mujeres gestantes y lactantes</li> <li>5. Con calidad de pre pensionado a la fecha de inicio del período de compensación</li> <li>6. Con indicaciones médicas catastróficas</li> <li>7. Con familiares adultos mayores bajo su responsabilidad y cuidado</li> <li>8. Con estatus de pensionado a la fecha de inicio del período de compensación.</li> </ol> <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 style="text-align: center;"><b>ARTÍCULO 28°.</b></p> <p>SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL. El Ministerio se comprometerá a desarrollar e implementar una herramienta tecnológica propia para el manejo de documentos electrónicos de archivo – SGDEA, bajo el cumplimiento estricto de los parámetros archivísticos de la Ley General de Archivo (artículo 2.8.2.7.1 y 2.8.2.7.2 del decreto 1080 de 2015), que permitan a MINISTERIO mantener sus documentos organizados, conservados, preservados y con su debida trazabilidad, haciendo los ajustes respectivos en cuanto oportunidad, pertinencia, conectividad, viabilidad, seguridad y protección de la información. El Ministerio se compromete a implementar un plan de capacitación en aspectos técnicos y de conocimiento misional, dirigido a los operadores que prestan el servicio, mediante la utilización de la herramienta tecnológica.</p>	<p style="text-align: center;">Las partes acuerdan</p> <p>SISTEMA DE GESTIÓN DOCUMENTAL. El Ministerio se comprometerá a desarrollar e implementar una herramienta tecnológica propia para el manejo de documentos electrónicos de archivo – SGDEA, bajo el cumplimiento estricto de los parámetros archivísticos de la Ley General de Archivo (artículo 2.8.2.7.1 y 2.8.2.7.2 del decreto 1080 de 2015), que permitan a MINISTERIO mantener sus documentos organizados, conservados, preservados y con su debida trazabilidad, haciendo los ajustes respectivos en cuanto oportunidad, pertinencia, conectividad, viabilidad, seguridad y protección de la información. El Ministerio se compromete a implementar un plan de capacitación en aspectos técnicos y de conocimiento misional, dirigido a los operadores que prestan el servicio, mediante la utilización de la herramienta tecnológica.</p>	<p style="text-align: center;"><b>PARCIAL</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULO 29°.</b></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 style="text-align: center;">Las partes acuerdan</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 style="text-align: center;"><b>CUMPLIDO</b></p>

<p>ARTÍCULO 30°.</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>Las partes acuerdan</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><b>NO CUMPLIDO</b></p>
<p>ARTÍCULO 31°.</p> <p>SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. El Ministerio, en el marco del acuerdo nacional estatal, creará dentro de la estructura de la planta el Grupo de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, conformado con personal experto y profesional y con funcionarios de carrera administrativa. las organizaciones sindicales apoyarán con recomendaciones técnicas orientadoras frente al quehacer de dicha área.</p>	<p>Las partes acuerdan</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 reestructuración 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><b>NO CUMPLIDO</b></p>

<p>ARTÍCULO 32°.</p> <p>CAPACITACIÓN A DIRECTIVOS. El Ministerio se compromete a expedir un lineamiento de obligatorio cumplimiento para los Directivos del ministerio 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.</p>	<p>Las partes acuerdan</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><b>PARCIAL</b></p>
<p>ARTÍCULO 33°.</p> <p>ESTUDIO CARGAS LABORALES. El Ministerio adelantará un estudio de cargas laborales y gestionará ante las entidades competentes los estudios técnicos y demás soportes de justificación, para la ampliación de la planta y la modificación y actualización del manual de funciones.</p>	<p>Las partes acuerdan</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><b>NO CUMPLIDO</b></p>

<p>ARTÍCULO 34°.</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>Las partes acuerdan</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><b>NO CUMPLIDO</b></p>
<p>ARTÍCULO 35°.</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>Las partes acuerdan</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><b>NO CUMPLIDO</b></p>
<p>ARTÍCULO 36°.</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.</p>	<p>Las partes acuerdan</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><b>NO CUMPLIDO</b></p>



<p>ARTÍCULO 37°.</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>Las partes acuerdan</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><b>NO CUMPLIDO</b></p>
<p>ARTÍCULO 38°.</p> <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.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <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.</p>	<p><b>PARCIALMENTE</b></p>
<p>ARTÍCULO 39°.</p> <p>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 al Plan de trabajo de la ARL.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>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.</p>	<p><b>CUMPLIDO</b></p>

<p>ARTÍCULO 40°.</p> <p>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.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>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.</p>	<p><b>CUMPLIDO</b></p>
<p>ARTÍCULO 41°.</p> <p>SISTEMA DE ACCESO. El Ministerio se compromete a eliminar el actual método de verificación de acceso a la entidad mediante sistema biométrico por huella dactilar, dado que la emergencia sanitaria por COVID 19 demostró que es vector de contagio para diversas enfermedades (MERS, SARS, entre otras). Las huellas dactilares están catalogadas como información sensible, por lo que, al prescindir del sistema de verificación, se deben eliminar los archivos de huella recolectados por el Ministerio. Lo anterior se llevará a cabo en presencia de la Junta Directiva de las organizaciones sindicales y un perito verificador especializado en la materia. El Ministerio es libre de implementar un sistema alterno que no afecte la salud, dignidad, ni la información personal de los funcionarios y contratistas.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>SISTEMA DE ACCESO. El Ministerio se compromete a eliminar el actual método de verificación de acceso a la entidad mediante sistema biométrico por huella dactilar a partir del próximo contrato de vigilancia vigencia 2022, dado que la emergencia sanitaria por COVID 19 demostró que es vector de contagio para diversas enfermedades (MERS, SARS, entre otras). Las huellas dactilares están catalogadas como información sensible, por lo que, al prescindir del sistema de verificación, se deben eliminar los archivos de huella recolectados por el Ministerio. Lo anterior se llevará a cabo en presencia de la Junta Directiva de las organizaciones sindicales y un perito verificador especializado en la materia. El Ministerio es libre de implementar un sistema alterno que no afecte la salud, dignidad, ni la información personal de los funcionarios y contratistas.</p>	<p><b>NO CUMPLIDO</b></p>

<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULO 42°.</b></p> <p>Una vez aplicado el derecho preferente de encargo de los empleados de carrera, el Ministerio, vinculará en los cargos vacantes temporales y definitivos, a aquellos provisionales que cumplan los requisitos establecidos en el manual de funciones de la entidad y que por cualquier razón no continúan en el Proceso de Selección Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales – 2020.</p>	<p style="text-align: center;">Las partes acuerdan</p> <p>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 definitivos, 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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>PARCIAL</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULO 43°.</b></p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;">Las partes acuerdan</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;"><b>PARCIAL</b></p>

<p>ARTÍCULO 44°.</p> <p>CUMPLIMIENTO LEY 1221. El Ministerio dará cumplimiento a lo estipulado en la Ley 1221 de 2008, numeral 7 “Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>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.</p>	<p><b>NO CUMPLIDO</b></p>
<p>ARTÍCULO 45°.</p> <p>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.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>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.</p>	<p><b>CUMPLIDO</b></p>
<p>ARTÍCULO 46°.</p> <p>PERMANENCIA DEL TELETRABAJADOR. El Ministerio no pondrá límite a la vigencia del Teletrabajo de manera individual cuando se presente alguna modificación en el sitio de trabajo.</p>	<p>SE RETIRA DEL PLIEGO</p> <p>Las organizaciones sindicales retiran el punto del pliego unificado.</p>	

<p>ARTÍCULO 47°.</p> <p>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.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>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.</p>	<p><b>CUMPLIDO</b></p>
<p>ARTÍCULO 48°.</p> <p>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.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>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.</p>	<p><b>CUMPLIDO</b></p>

<p>ARTÍCULO 49°.</p> <p>AJUSTE AUXILIOS EDUCATIVOS. El Ministerio ajustará 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, con hijos menores de veinticinco (25) años en formación académica adicionando: "para hijos(as) en educación preescolar, primaria, secundaria, técnica, tecnológica, superior y postgrado en cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes por semestre.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>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:</p> <p>i) adicionando formación académica en educación preescolar, primaria, un auxilio por año el cual será de tres (03) SMMLV,</p> <p>ii) adicionando formación técnica, tecnológica, y postgrado un auxilio por semestre el cual será de tres (03) SMMLV,</p> <p>iii) modificando el auxilio para formación básica secundaria el cual pasará de dos (02) a tres (03) SMMLV por año.</p>	<p><b>CUMPLIDO</b></p>
<p>ARTÍCULO 50°.</p> <p>ACTUALIZACIÓN AUXILIOS EDUCATIVOS. El Ministerio aumentará en 25% el rubro donde se incluye los auxilios educativos para funcionarios y sus hijos para la vigencia 2023. En la vigencia 2024 aumentará este valor con el IPC acumulado a 31 de diciembre de 2023 más 1 punto.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>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.</p>	<p><b>CUMPLIDO</b></p>
<p>ARTÍCULO 51°.</p> <p>PROYECTOS SOSTENIBLES. El Ministerio se compromete a estudiar e implementar proyectos como: sistema de recolección y reciclaje de agua, paneles solares y demás manejos, que ayuden a hacer sostenible la edificación del ministerio y minimizar la huella de carbono.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>PROYECTOS SOSTENIBLES. El Ministerio se compromete a estudiar e implementar proyectos como: sistema de recolección y reciclaje de agua, paneles solares y demás manejos, que ayuden a hacer sostenible la edificación del MINISTERIO y minimizar la huella de carbono.</p>	<p><b>NO CUMPLIDO</b></p>

<p>ARTÍCULO 52°.</p> <p>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.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>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.</p>	<p><b>NO CUMPLIDO</b></p>
<p>ARTÍCULO 53°.</p> <p>FORTALECIMIENTO DE LA GESTION DEL CONOCIMIENTO SECTOR PÚBLICO AMBIENTAL. El Ministerio con el apoyo de las organizaciones sindicales, tramitará ante la instancia respectiva de formulación de la Política Ambiental, la creación de una red nacional de investigación ambiental que articule el plan estratégico de investigación ambiental, PENIA del MINISTERIO , la cual estará integrada por funcionarios formados a nivel de maestría y Doctorado de las CARS, ANLA, MADS, IDEAM y otros institutos privados del SINA y conforme a lo estipulado en el Anexo VI de mi MIPG emanado por el DAFP; la CRC y con el apoyo de las organizaciones sindicales organizara dicha red. Lo anterior a partir de dos meses de la firma del presente acuerdo.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>FORTALECIMIENTO DE LA GESTION DEL CONOCIMIENTO SECTOR PÚBLICO AMBIENTAL. El Ministerio con el apoyo de las organizaciones sindicales, tramitará ante la instancia respectiva de formulación de la Política Ambiental, la creación de una red nacional de investigación ambiental que articule el plan estratégico de investigación ambiental, PENIA del ministerio , la cual estará integrada por funcionarios formados a nivel de maestría y Doctorado de las CARS, ANLA, MADS, IDEAM y otros institutos privados del SINA y conforme a lo estipulado en el Anexo VI de mi MIPG emanado por el DAFP; la CRC y con el apoyo de las organizaciones sindicales organizara dicha red. lo anterior a partir de dos meses de la firma del presente acuerdo</p>	<p><b>NO CUMPLIDO</b></p>

<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULO 54°.</b></p> <p>FORTALECIMIENTO SECTOR PÚBLICO AMBIENTAL. El Ministerio con el apoyo de LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, gestionará la reactivación del Congreso Nacional Ambiental que fue realizado por el ministerio hasta hace unas décadas, de forma que sea un punto de encuentro de gestión del conocimiento, presentación de los avances institucionales y articulación institucional dentro de las entidades públicas y privadas miembros del SINA; el evento será coordinado en conjunto con la Asociación Nacional de Administradores Ambientales según lo dispuesto en la Ley 1124 de 2007, así mismo dentro este espacio se realizara el reconocimiento a la labor de entidades públicas y privadas en materia de administración ambiental bajo la figura de Premio Nacional Ambiental, recordando que dicho premio también era dado por el ministerio en décadas anteriores; la CRC tendrá concurso como sede del cuarto congreso que se logre organizar. Lo anterior a partir de dos meses de la firma del presente acuerdo.</p>	<p style="text-align: center;">Las partes acuerdan</p> <p>FORTALECIMIENTO SECTOR PÚBLICO AMBIENTAL. El Ministerio con el apoyo de las organizaciones sindicales, gestionará la reactivación del congreso nacional ambiental que fue realizado por el ministerio hasta hace unas décadas, de forma que sea un punto de encuentro de gestión del conocimiento, presentación de los avances institucionales y articulación institucional dentro de las entidades públicas y privadas miembros del SINA; el evento será coordinado en conjunto con la Asociación Nacional de Administradores Ambientales según lo dispuesto en la Ley 1124 de 2007, así mismo dentro este espacio se realizará el reconocimiento a la labor de entidades públicas y privadas en materia de administración ambiental bajo la figura de Premio Nacional Ambiental, recordando que dicho premio también era dado por el MINISTERIO en décadas anteriores.</p>	<p style="text-align: center;"><b>NO CUMPLIDO</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>ARTÍCULO 55°.</b></p> <p>VIGENCIA. El presente acuerdo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.</p>	<p style="text-align: center;">Las partes acuerdan</p> <p>VIGENCIA. El presente acuerdo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.</p>	<p style="text-align: center;"><b>N/A</b></p>



<p>ARTÍCULO 56°.</p> <p>FAVORABILIDAD. Para todos los efectos laborales en caso de que surja duda sobre la interpretación o aplicación de un derecho, siempre se tendrá en cuenta el principio fundamental de favorabilidad constitucional. El presente Acuerdo incorpora en su contenido todas las disposiciones laborales y derechos vigentes en tanto no hayan sido motivo de negociación del presente pliego de solicitudes.</p> <p>No habrá regresividad en materia laboral y se respetarán los derechos adquiridos como resultado de los Acuerdos Colectivos suscritos entre la organización sindical, el ministerio y los reconocidos en actos administrativos de conformidad con la Ley.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>FAVORABILIDAD. Para todos los efectos laborales en caso de que surja duda sobre la interpretación o aplicación de un derecho, siempre se tendrá en cuenta el principio fundamental de favorabilidad constitucional.</p> <p>El presente Acuerdo incorpora en su contenido todas las disposiciones laborales y derechos vigentes en tanto no hayan sido motivo de negociación del presente pliego de solicitudes.</p> <p>No habrá regresividad en materia laboral y se respetarán los derechos adquiridos como resultado de los Acuerdos Colectivos suscritos entre las organizaciones sindicales, el ministerio y los reconocidos en actos administrativos de conformidad con la Ley.</p>	<p><b>N/A</b></p>
<p>ARTÍCULO 57°.</p> <p>PRÓRROGA. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, las organizaciones sindicales no presentan nuevo pliego de solicitudes, los acuerdos previamente pactados se prorrogarán automáticamente por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente. Las condiciones pactadas y acordadas en desarrollo del proceso de negociaciones del presente pliego de solicitudes sólo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes.</p>	<p>Las partes acuerdan</p> <p>PRÓRROGA. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, las organizaciones sindicales no presentan nuevo pliego de solicitudes, los acuerdos previamente pactados se prorrogarán automáticamente por un periodo igual al inicialmente pactado y así sucesivamente. Las condiciones pactadas y acordadas en desarrollo del proceso de negociaciones del presente pliego de solicitudes sólo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes.</p>	<p><b>N/A</b></p>

## 9.4 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

### 9.5 Plan de mejora FURAG

ITEM	ACTIVIDAD DE MEJORA	ACTIVIDADES DESARROLLADAS- 2023
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.	cumplida
2	Generar comunicación oficial socializando los lineamientos para la formulación de los acuerdos de gestión y compromisos laborales de la EDL frente al cumplimiento del plan de acción institucional	cumplida
3	Realizar jornadas de inducción y reinducción a funcionarios	cumplida
4	Incluir en plan de capacitación institucional lineamientos de: Transformación Digital Gestión de Conocimiento e Innovación Creación de Valor Publico Probidad y Ética de lo Público	cumplida
5	Incluir objetivos institucionales ligados a la actividad que ejecutan los funcionarios en jornadas de inducción y reinducción	cumplida
6	Incluir en plan de capacitación temáticas relacionadas a (Pqrd, transparencia, MIPG, habilidades blandas, comunicación asertiva, lenguaje claro, accesibilidad; etc.)	cumplida
7	Diseñar e implementar un instrumento que permita evaluar el proceso de inducción y reinducción.	cumplida
8	Relacionar las actividades para incentivar la movilidad sostenible.	
9	Elaborar y socializar protocolo de acoso laboral sexual	cumplida
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	cumplida

	1823 de 2017. a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.	
11	Vincular los servidores públicos a través de procesos de selección meritocrática (para los cargos diferentes a carrera administrativa).	cumplida

### 9.6 Plan Auditoria del Sistema Integrado de Gestión de Calidad Externa Icontec

En el mes de octubre del 2023 se realizó la auditoria de seguimiento al sistema integrado de gestión con el objeto de confirmar la certificación otorgada en el año 2022 para el proceso de administración de talento humano quedo una observación:

- ✓ Fortalecer el plan operativo normalizado (PON) para el tratamiento de emergencias por caída de árboles, teniendo en cuenta los lineamientos para la manipulación de los individuos arbóreos desde la perspectiva ambiental.

La acción de mejora consistió en Incluir en el G-A-ATH-03 Plan de emergencias y contingencias el plan operativo normalizado (PON) para el tratamiento de emergencias por caída de árboles.

### 9.7 Plan Auditoria del Sistema Integrado de Gestión de Calidad Interna

Durante todo el año el 2023 se realizó el seguimiento al sistema integrado de gestión y se reportó a la oficina asesora de planeación se plantearon las siguientes acciones:

- ✓ Digitalizar el formato F-A-ATH-06 Control de legalización retiro del servicio.
- ✓ Confirmar con IT la habilitación para la reapertura de la plataforma para realizar la inducción y la reinducción de forma virtual.
- ✓ Efectuar seguimiento al cumplimiento con la programación de las vacaciones de los funcionarios
- ✓ Continuar con la formación de brigadistas para incrementar la capacidad para la prevención, atención y respuesta ante un posible evento de emergencia que afecte las vidas, los bienes o los componentes del medio ambiente.
- ✓ La Adopción y socialización del protocolo de prevención y atención ante cualquier forma de violencia basada en discriminación
- ✓ Hacer una revisión de las historias laborales muestreo ingresos de las dos últimas vigencias que cumplan con lo requerido en la TRD para dicha serie.
- ✓ Digitalizar aquellas Historias laborales que sean identificadas como que afecten el desempeño y eficacia del sistema integrado de gestión y otros.

## 9.8 Informe De Auditoría Interna Realizada por la Oficina de Control Interno

La Oficina de Control Interno en cumplimiento de la Ley 87 de 1993 y sus decretos reglamentarios, programó en su Plan Anual de Auditorías aprobado para el año 2023, hacer seguimiento a la Dimensión 1 Talento Humano de MIPG u estas fueron las recomendaciones que efectuó dicha oficina:

- ✓ Formular otros indicadores que permitan evidenciar: el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, el cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación – PIC, cobertura del Plan Institucional de Capacitación PIC, nivel de satisfacción del Plan Institucional de Capacitación PIC (mediante encuesta u otro instrumento), evaluación de impacto (conocimientos adquiridos en las capacitaciones del Plan Institucional de Capacitación PIC) y el presupuesto ejecutado de los diferentes planes.
- ✓ Establecer actividades para evaluar la percepción, apropiación y conocimiento de los servidores y contratistas de la entidad en cuanto al Código de Integridad.
- ✓ Tener en cuenta lo establecido en la Ley 2294 de 2023 “*por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2022- 2026, Colombia potencia mundial de la vida*” en particular la sección II sobre inclusión productiva con trabajo decente y apoyo a la inserción productiva, u otras disposiciones que se establezcan en lo correspondiente a la gestión del Talento Humano en lo que compete a la entidad.

## 9.9 Medición de Clima Organizacional

En el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, se realizó la medición de la percepción general de los Colaboradores durante los meses de agosto a octubre de 2023 a través de la aplicación de encuestas las que fueron respondidas por 592 servidores 221 funcionarios públicos y 371 contratistas

Esta medición se realizó por parte de la Consultoría Cafam en Gestión Humana que aplicó un instrumento de diagnóstico, que permitió conocer puntos específicos del clima organizacional de Ministerio de Ambiente & Desarrollo Sostenible (funcionarios), donde es necesario intervenir para fortalecer los aspectos positivos, así como intervenir o transformar aquellos que son susceptibles de mejorar. Utiliza la escala Likert de cuatro opciones: 1-Totalmente en desacuerdo; 2-Parcialmente en desacuerdo; 3-Parcialmente de acuerdo; 4- Totalmente de acuerdo.

La respuesta fue positiva con un 70 % global. Teniendo como principales aspectos a intervenir en las próximas vigencias los siguientes.

1. Salud y seguridad en el trabajo 61%
2. Gestión del cambio 66%
3. Relacionamiento 68%
4. Estrategia corporativa 69%

## Resultados de la Medición



Niveles	Valores	Decisiones
Deseable	91 – 100%	Mantener
Positivo	71- 90%	Fortalecer
Aceptable	51 – 70%	Intervenir
Crítico	0 – 50 %	Transformar



**RESULTADO GENERAL**  
**70%**



### 9.10. Actualización al Manual de Funciones.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es una oportunidad para fortalecer el liderazgo y el talento humano al interior del ministerio que se ha venido reorganizando en cada uno de los procesos, de cara al mejoramiento y la eficiencia, y al debido cumplimiento de los aspectos técnico – jurídicos que exige la normatividad vigente

Durante el último bimestre del año 2023 se realizó la actualización del actual Manual Especifico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos que conforman la planta de personal del ministerio con nuevas

vacantes definitivas que se generaron con ocasión de los movimientos de personal producto del concurso de ascenso y otras novedades de personal.

## **10 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 2024,2025 y 2026 de acuerdo con el avance, lineamientos normativos y recursos disponibles.

Finalmente, y como ya se dijo el Ministerio para la vigencia 2024 debe adelantar las gestiones necesarias para para cubrir los empleos vacantes definitivas que se encuentran provistos en provisionalidad o en encargo solicitando el uso de las listas de elegibles a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC.

### 10.1. Plan de acción del Grupo de Talento Humano para la vigencia 2024:

3.1.1 Realizar acciones para el fortalecimiento de la gestión de los planes, programas, proyectos y/o procesos de Talento Humano.

3.1.2 Elaborar e implementar el plan de modernización y rediseño institucional.

3.1.3 Adelantar acciones que promuevan la integridad, cultura organizacional para la gestión del cambio, del conocimiento y trabajo colaborativo.

El plan estratégico y los planes y programas que conforman la dimensión del talento humano en el modelo integrado de gestión que se implementan en el ciclo de vida del servidor público y en sus tres subcomponentes: el ingreso, el desarrollo y el retiro.

De acuerdo con los análisis realizados por el Grupo de Talento humano estas son las actividades que apuntan a que en el año 2026 el ministerio alcance el nivel de madurez en los índices de desagregados de las políticas que aún no hemos logrado

De los análisis de los resultados a los puntajes obtenidos se pudo identificar actividades puntuales a considerar para alcanzar la meta propuesta que se desarrollaran en la vigencia 2024.



## 10.2 Ciclo Vinculación y provisión de empleos vacantes definitivos y temporales asociados al plan vacantes plan de previsión y a las rutas de la felicidad y ruta de análisis de datos

Para ello se definieron las siguientes actividades:

- Actualizar el procedimiento para el otorgamiento de encargos que incluya una metodología para medir las aptitudes y habilidades de los servidores.
- Actualizar en tiempo real la base de datos de planta personal para la realización de encargos.
- Documentar e implementar un procedimiento para la selección funcionarios para cubrir vacantes en provisionalidad.
- Reportar en el aplicativo de la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC la Oferta pública de empleos de carrera administrativa OPEC los empleos vacantes definitivas.
- Solicitar a la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC la utilización de las listas de elegibles vigentes para la provisión de los empleos vacantes definitivas la Oferta pública de empleos de carrera administrativa OPEC los empleos vacantes definitivas.
- Mantener actualizada la información planta de personal y de los servidores públicos en el SIGEP para ponerla a disposición de la ciudadanía.
- Seguimiento a las situaciones administrativas



### **10.3 Ciclo Desarrollo Asociado al plan de bienestar e incentivos programa de seguridad y salud e el trabajo capacitación y a las rutas de la felicidad y la ruta del crecimiento**

- Diseñar una estrategia y un instrumento para llevar el registro y consolidar de la participación de los funcionarios y sus familiares en las actividades de bienestar incentivos seguridad y salud en el trabajo y capacitación.
- Diseñar una estrategia y un instrumento para llevar medir el impacto de las actividades de bienestar incentivos seguridad y salud en el trabajo y capacitación.
- Realizar un informe del desarrollo de las competencias de los funcionarios
- Elaborar el borrador con las bases para el diseño del sistema propio de evaluación del desempeño para el ministerio.
- Implementar el programa de teletrabajo según la nueva reglamentación interna
- Implementar la política de desconexión laboral
- Diversidad e inclusión
- Realizar el documento que contenga la estrategia para la vinculación de personas con discapacidad
- Realizar el documento que contenga la estrategia para la vinculación de jóvenes entre los 18 y los 28 años de edad
- Diseñar el documento que contenga la estrategia para la divulgación de la política de genero e implementarla
- Realizar actividades para promover los valores y principios con el objetivo de que sean apropiados por parte de los todos los servidores.
- Elaborar la estrategia e implementar las intervenciones de mejora al clima organizacional detectadas en la encuesta de clima organizacional

### **10.4 Ciclo Retiro Asociado al plan de bienestar e incentivos programa de seguridad y salud e el trabajo capacitación y a las rutas de la felicidad y la ruta del crecimiento**

- ✓ Elaborar la mejora a la estrategia de implementación de mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad

### **10.5. Plan de bienestar e incentivos**

Objetivo: Orientar y establecer actividades con base en las necesidades de los servidores públicos, teniendo en cuenta el marco normativo aplicable, buscando alternativas que fomenten la participación hacia el mejoramiento de las condiciones de vida de los funcionarios del Ministerio de Ambiente y su familia, mediante el fortalecimiento de las capacidades humanas generando espacios de conocimiento, esparcimiento y estrategias que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional, la satisfacción y felicidad, logrando una contribución en el crecimiento sostenible del Ministerio de Ambiente.

Para la vigencia 2024 está previsto realizar las siguientes actividades:

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES	EJECUCIÓN
Factor Psicosocial	Promover actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo.	Eventos deportivos y recreacionales	Participación de los juegos de la función Pública. Torneo de Banquitas mixto I semestre
		Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con la caja de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores.	Taller de artesanías Taller de fotografías Taller de Jardines verticales – II semestre
		Teletrabajo	Campañas y sensibilización en participación al programa de Teletrabajo
		Bienestar espiritual	Campañas y sensibilización de actividades a mantener la salud mental – I semestre
		Programas de yoga y pilates	Taller de rumba I semestre Taller de pilates II semestre Taller de Yoga I semestre
		Realizar diagnóstico de clima laboral	Seguimiento diagnóstico de clima laboral - I semestre
		Realizar intervenciones de clima laboral	Realización de 10 intervenciones de clima laboral
		Fortalecimiento de cultura organizacional	Actividades de sensibilización a la cultura organizacional
		Taller de clima organizacional, cultura organizacional, trabajo en equipo y liderazgo, comunicación asertiva,	Realización de talleres de cultura organizacional, trabajo en equipo y liderazgo, comunicación asertiva - I y II semestre
		Talleres de cocina y pintura	Talleres de cocina y pintura - II semestre

		Torneo de pin pon	Torneo de Pin pon - I semestre
		Torneo de Boli rana	Torneo de Boli rana - I semestre
		Celebración día de la mujer	Celebración día de la mujer - I semestre
		Celebración día de la madre, día del padre	Celebración día de la madre, día del padre - I semestre
Equilibrio entre la Vida Laboral y Familiar	Integrar todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta el equilibrio entre la vida laboral y familiar.	Horarios flexibles para los servidores públicos	Campañas de sensibilización - I y II semestre
		Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Campañas de sensibilización - I y II semestre
		Día de la confraternidad	Actividad que se realizará en un parque recreacional para compartir con la familia - I semestre
		Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	Celebración día de la familia I y II semestre
		Acciones con ocasión del día de la niñez y la recreación	Vacaciones recreativas I y II semestre
		Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	Realización de talleres para el manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales - II semestre
		Bono de integración familiar – Cumplimiento acuerdo sindical Res. 0578 del 02-06-2022	Entrega del Bono de integración familiar - I semestre
		Bono familiar para los hijos menores de 18 años	Entrega del Bono familiar para los hijos menores de 18 años - I semestre
		Descanso compensado para semana santa	Proyecto de circular para Descanso compensado para semana santa - I semestre

		Descanso compensado para festividades de fin de año.	Proyecto de circular para el descanso compensado para festividades de fin de año- II semestre
		Encuentro de peluditos I semestre – Jornada de Adopción	Encuentro de peluditos I semestre – Jornada de Adopción - I semestre
		Encuentro de peluditos II semestre - – Jornada de Adopción	Encuentro de peluditos I semestre – Jornada de Adopción - II semestre
		Feria de emprendimiento	Feria de emprendimiento - I semestre
		Feria Artesanal	Feria Artesanal - I semestre
		Feria Navideña	Feria Navideña- I semestre
		Feria de negocios verdes	Feria de negocios verdes- I semestre
		Feria de vivienda	Feria de vivienda
		Entrenamientos Bike Spring	Entrenamientos Bike Spring- I semestre
		Día de las colonias	Celebración de ferias de comidas de todas las regiones - II semestre
Calidad de Vida Laboral	La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.	Actividades para el Día Nacional del Servidor Público	Charla alusiva al día del servidor público - II semestre
		Reconocimiento a servidores públicos según su profesión.	Diseño de tarjetas - Reconocimiento a servidores públicos según su profesión.
		Apoyo a la educación formal para funcionarios de carrera administrativa y de Libre nombramiento y remoción (Auxilios educativos educación básica secundaria, media vocacional, pregrado y postgrado)	Entrega de auxilios educativos semestrales

	Apoyo a la educación formal de los hijos de los funcionarios en pre-escolar, educación básica primaria, secundaria, media vocacional, y superior a nivel de pregrado.	Entrega de auxilios educativos semestrales
	Desvinculación laboral asistida y preparación para el retiro laboral - Emprendimiento	Talleres de Desvinculación laboral asistida y preparación para el retiro laboral - II semestre
	Celebración de cumpleaños	Entrega de tarjetas Celebración de cumpleaños
	Entorno laboral saludable	Actividades sincronizadas con SST- I semestre semana de la salud
	Auxilio de lentes y monturas – Cumplimiento acuerdos sindicales Res. 0578 del 02-06-2022	Entrega de bono de Auxilio de lentes y monturas - II semestre
	Estímulo por Antigüedad – Cumplimiento acuerdos sindicales Resolución 0578 del 02-06-2022	Entrega de bonos de estímulos de permanencia y memoria institucional - II semestre
	Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia	Talleres de lectura - I semestre
	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	campaña de sensibilización Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte - I semestre
	Cierre de Gestión, Incentivos y reconocimientos	Actividad fin de año - II semestre
	Incentivo al servidor público por pensión – Cumplimiento acuerdo sindical Res. 0578	Entrega de bono de al servidor público por pensión - II semestre

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Higiene Mental	Promover acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental</li> <li>✓ Campañas y socialización de actividades a mantener la salud mental</li> <li>✓ Promover Estrategias de trabajo bajo presión</li> <li>✓ Promover actividades de Prevención del sedentarismo</li> <li>✓ Promover actividades de Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento</li> <li>✓ Acompañamiento individual con psicóloga</li> </ul>

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad:	Sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad</li> <li>✓ Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales</li> <li>✓ Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.</li> <li>✓ Socialización sectorial de creación de cultura.</li> </ul>
Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder	Propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder</li> <li>✓ Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.</li> <li>✓ Acompañamiento individual con psicóloga</li> </ul>

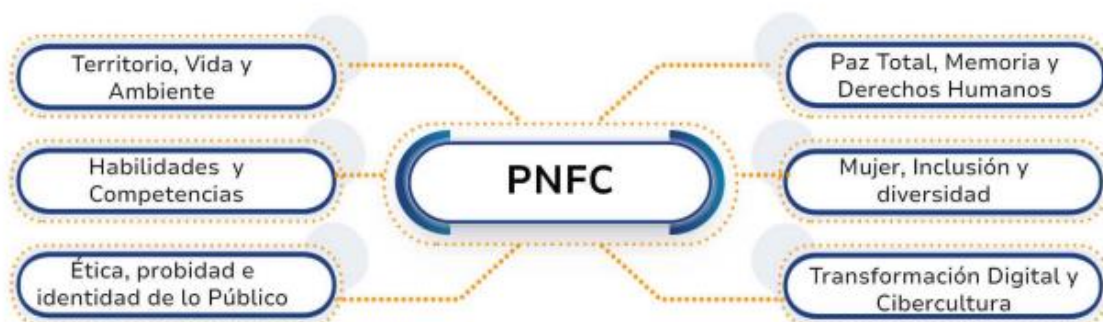
LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Coordinación Interinstitucional:	Realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se gestionarán convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.</li> <li>✓ Actividades con aliados estratégicos</li> </ul>
Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar	Generar mecanismos de comunicación con las diferentes dependencias del Ministerio mediante la articulación de Gestores de Felicidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño</li> </ul>

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Creación de Cultura Digital Para el Bienestar:	Promover actividades que nos involucre en la cultura Digital por medio de uso y apropiación de tecnologías	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano
Creación de Ecosistema Digital:	La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información

### 10.6 Plan de capacitación PIC

Objetivo; Desarrollar y fortalecer las competencias laborales de los servidores del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, a través de actividades de formación y capacitación que contribuyan a mejorar el desempeño laboral en beneficio del logro de los objetivos institucionales.

Los ejes que se desarrollaran durante el periodo de gobierno son los siguientes:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

Las actividades previstas para el 2024 son las siguientes :

NECESIDAD / REQUERIMIENTO TEMA DE CAPACITACIÓN	PROCEDENCIA DE LA SOLICITUD	Número máximo de participantes	Número de horas
Curso de Inducción y Reinducción	PNC 2020-2030	Según convocatoria	4
Sistema Integrado de Gestión MIPG	Capacitaciones internas	Abierto	Mínimo 2
Conoce el Plan Nacional de Desarrollo y las metas del Ministerio 2022-2026	Capacitaciones internas	Abierto	Mínimo 2
Plataformas del Ministerio SOMOSIG, ULISES, ARCA, INTRANET, VITAL, entre otras.	Capacitaciones internas	Abierto	Mínimo 2

No.	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	NECESIDAD / REQUERIMIENTO TEMA DE CAPACITACIÓN	PROCEDENCIA DE LA SOLICITUD	PROGRAMA
1	Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos	SABERES Y SABER HACER	Manejo y transformación de conflictos: Diálogo y generación de paz	ENCUESTA DIAGNÓSTICA / planes de mejoramiento MIPG - FURAG Y	CONTRATO PIC 2024



				PLAN NACIONAL DE DESARROLLO		
2		SABER SER	Derechos Humanos	Planes de mejoramiento MIPG - FURAG	RED INTERINSTITUCIONAL	
3	<b>Eje 2: Territorio, vida y ambiente</b>	SABERES Y SABER HACER	Gestión de proyectos / Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024	
4		SABERES Y SABER HACER	Formulación, ejecución y evaluación de políticas públicas	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024	
5		SABERES Y SABER HACER	Soluciones basadas en la naturaleza	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024	
6		SABERES Y SABER HACER	Tecnologías para control de contaminación de agua.	CAPACITACIONES PROPUESTAS POR LÍDERES	CONTRATO PIC 2024	
7		SABERES Y SABER HACER	Gestión de riesgos ambientales y de desastres.	CAPACITACIONES PROPUESTAS POR LÍDERES	CONTRATO PIC 2024	
8		SABER SER	Lenguaje Claro	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	RED INTERINSTITUCIONAL	
9		SABERES Y SABER HACER	Negociación de conflictos socioambientales / Energías limpias y conflictos socioambientales	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024	
10		SABERES Y SABER HACER	Manejo y atención a la ciudadanía	ENCUESTA DIAGNÓSTICA / AUDITORIAS INTERNAS DE CONTROL INTERNO	RED INTERINSTITUCIONAL	
11		<b>Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad</b>	SABERES Y SABER HACER	Planeación estratégica y enfoque prospectivo	ENCUESTA DIAGNÓSTICA /AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO	CONTRATO PIC 2024
12			SABERES Y SABER HACER	Enfoque diferencial y atención incluyente	Planes de mejoramiento MIPG - FURAG Y PLAN NACIONAL DE DESARROLLO	RED INTERINSTITUCIONAL
13	<b>Eje 4: Transformación digital</b>	SABERES Y SABER HACER	Excel	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	RED INTERINSTITUCIONAL	
14		SABERES Y SABER HACER	Word	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	RED INTERINSTITUCIONAL	

15		SABERES Y SABER HACER	Power Bi	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	RED INTERINSTITUCIONAL
16		SABERES Y SABER HACER	Microsoft Project	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	RED INTERINSTITUCIONAL
17		SABERES Y SABER HACER	Ventanilla Integral de Trámites Ambientales en Línea – VITAL.	AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO	RED INTERINSTITUCIONAL
18		SABERES Y SABER HACER	Herramientas de inteligencia artificial para aumentar la eficiencia en el trabajo	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024
19		SABERES Y SABER HACER	Arquitectura empresarial	CAPACITACIONES PROPUESTAS POR LÍDERES	CONTRATO PIC 2024
20		SABERES Y SABER HACER	Seguridad de la información	AUDITORIAS CONTROL INTERNO	RED INTERINSTITUCIONAL
21		SABER SER	Planificación y manejo del tiempo	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024
22		<b>Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público</b>	SABER SER	Comunicación asertiva	ENCUESTA DIAGNÓSTICA
23	SABERES Y SABER HACER		Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	ENCUESTA DIAGNÓSTICA / AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO	RED INTERINSTITUCIONAL
24	SABERES Y SABER HACER		Conflicto de intereses	AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO	RED INTERINSTITUCIONAL
25	SABERES Y SABER HACER		Derecho disciplinario	CAPACITACIONES PROPUESTAS POR LÍDERES	RED INTERINSTITUCIONAL
26	SABERES Y SABER HACER		Supervisión y liquidación de procesos contractuales	AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO	RED INTERINSTITUCIONAL
27	SABER SER		Programación neurolingüística asociada al entorno público	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024
28	<b>Eje 6: Habilidades y competencias</b>	SABERES Y SABER HACER	Redacción, estilo, ortografía y lectura crítica	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024
29		SABERES Y SABER HACER	Análisis de datos estadísticos	ENCUESTA DIAGNÓSTICA / AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO	CONTRATO PIC 2024
30		SABER SER	Trabajo en equipo	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	RED INTERINSTITUCIONAL

31		SABER SER	Atención a los detalles	CAPACITACIONES PROPUESTAS POR LÍDERES	CONTRATO PIC 2024
32		SABERES Y SABER HACER	Procesos de Auditorias de Control Interno efectivos	ENCUESTA DIAGNÓSTICA / AUDITORIAS DE CONTROL INTERNO	CONTRATO PIC 2024
33		SABER SER	Liderazgo	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	RED INTERINSTITUCIONAL
34		SABER SER	Reuniones ejecutivas y presentaciones efectivas	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024
35		SABER SER	Inteligencia emocional	ENCUESTA DIAGNÓSTICA	CONTRATO PIC 2024

### 10.7. Plan de seguridad y salud en el trabajo

Objetivo: Proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables en el desarrollo de las diferentes actividades del Ministerio a través de la promoción de la salud que permitan prevenir lesiones y deterioro de la salud de los colaboradores y visitantes, mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos de seguridad y salud en el trabajo de la entidad.

Las actividades a realizar se resumen en el siguiente cuadro

TEMA PDT		RECURSOS			
		Humano	Tecnológico	Información	Servicios Externos
1	Planeación	X	X	X	
2	Requisitos Legales y otros requisitos	X	X	X	
3	Documentación del SG-SST	X	X	X	
4	IPEREC y Controles Operacionales	X	X	X	
5	Consulta y Participación	X	X		
6	Comité de Convivencia Laboral	X	X		
7	COPASST	X	X		
8	Sala de Lactancia	X	X		
9	Capacitación y Entrenamiento	X	X	X	X
10	Elementos de Protección	X	X	X	X
11	Infraestructura y mantenimiento	X	X		X
12	Gestión del cambio	X	X		X
13	Plan Estratégico de Seguridad Vial	X	X	X	
14	Programa de Conservación Visual	X	X	X	X
15	Programa de Prevención y vigilancia de Riesgo Biomecánico	X	X	X	X
16	Programa de Prevención y vigilancia de Riesgo Psicosocial	X	X	X	X
17	Programa de Prevención de Riesgo Público	X	X	X	X
18	Programa de reincorporación laboral	X	X	X	X
19	Programa del Entorno Laboral Saludable	X	X	X	X
20	Teletrabajo	X	X	X	X
21	Gestión SST para Contratistas	X	X		
22	Emergencias y Contingencias	X	X		X
23	Incidentes, Accidentes, Enfermedad Laboral	X	X		X
24	Seguimiento y Mejora	X	X	X	X

### 10.7 Plan de Vacantes y Plan de Previsión

Objetivo: El plan anual de vacantes tiene por objetivo actualizar y proveer la información referente a los empleos vacantes en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, planificando y cubriendo desde el área de talento humano las necesidades de la planta de personal.

Teniendo en cuenta la planta ocupada al término del vigencia 2023 el plan de vacantes y el plan de previsión se enfocara en generar estrategias para la provisión de estos empleos en oportunidad y a través de los mecanismos que dispone la ley como son el uso de las listas de elegibles el encargo o la movilidad horizontal y los nombramientos en período de prueba, provisionalidad u ordinario según se trate de empleos de carrera de libre nombramiento y remoción y de vacantes definitivas o temporales.

**PROVISION DE EMPLEOS**

**PLANTA DE PERSONAL EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LNR NO OCUPADOS POR NIVEL FINANCIADAS Y DESFINANCIADAS CON CORTE 21 DE DICIEMBRE DE 2023**

<b>NIVELES</b>	<b>TOTAL, EMPLEOS</b>	<b>EMPLEOS VACANTES</b>	<b>VACANTES FINANCIADAS</b>	<b>VACANTES DESFINANCIADAS</b>
DIRECTIVO	16	1	1	0
ASESOR	51	7	7	0
PROFESIONAL	238	45	44	1
TÉCNICO	26	1	1	0
ASISTENCIAL	47	16	16	0

**PROVISIÓN PLANTA AL 21 DE DICIEMBRE DE 2023**

<b>TIPO EMPLEO</b>	<b>NÚMERO DE EMPLEOS</b>	<b>PROVISTOS</b>	<b>VACANTES</b>
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	49	44	5
CARRERA ADMINISTRATIVA	329	264	65
<b>TOTAL</b>	<b>378</b>	<b>308</b>	<b>70</b>

## 10.8 Plan Monitoreo y Seguimiento del SIGEP

### Objetivo General

Monitorear y brindar asesoría continua a los servidores públicos de la entidad frente al cargue de la información en la plataforma SIGEP II, con el fin de contar con información actualizada y consistente sobre el Talento Humano del Ministerio.

### Objetivos Específicos

- Motivar e incentivar el cumplimiento por parte de los servidores públicos de la entidad, de la actualización y diligenciamiento de sus hojas de vida, y declaraciones de bienes y rentas correspondientes al año 2024 (vigencia 2023).
- Realizar seguimiento y asesoría para el cumplimiento de los requisitos de la Ley 2013 de 2019, sobre el reporte del conflicto de interés y persona públicamente expuesta Decreto 1674 de 2016.
- Verificar que la información necesaria requerida por el SIGEP II, quede registrada oportunamente para la vinculación de los nuevos servidores públicos que ingresan a la entidad.
- Adelantar labor de seguimiento y asesoría frente al tema de actualización de hoja de vida y diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas, mediante la emisión de reportes periódicos provistos por SIGEP II, con el fin de aplicar los correctivos necesarios y oportunos para dar cumplimiento al objetivo general del presente Plan.

**Se precisa que otros planes y programas que desarrollan las diferentes actividades de administración de talento humano tales como teletrabajo, evaluación del desempeño laboral, la política de integridad, gestión de conocimiento, entre otras aportan al cumplimiento del plan presente estratégico**

## 11 ESTRATEGIA TRANSVERSAL

- ✓ **Trabajo Colaborativo.** Para llevar a cabo las actividades previstas en el plan Dentro del Plan de Trabajo de intervención en clima laboral y riesgo psicosocial, se buscará abordar temáticas orientadas a fortalecer las habilidades gerenciales de los coordinadores, jefes de área y directores, que busquen estrategias para trabajar por la felicidad laboral y el bienestar de sus equipos.

Buscando la sinergia organizacional se gestionarán alianzas interadministrativas con el fin de articular estrategias para aumentar el nivel de cobertura del plan de bienestar.

- ✓ **Gestión del Conocimiento.** Involucrar las actividades del Plan de Bienestar que estén orientadas al fortalecimiento de las capacidades institucionales, logrando que por medio del uso eficaz del conocimiento se haga posible la transición de un trabajo individual a uno colaborativo que se apoye en la inteligencia colectiva y alianzas internas que conduzcan al cumplimiento de los objetivos institucionales. De esta manera se pretende llegar a una sinergia entre el plan de bienestar y la dimensión del talento humano del MIPG relacionada con la cultura organizacional en sus valores organizacionales, incentivos a la innovación y clima organizacional.
  
- ✓ **Aplicación de Acuerdos Sindicales.** Se acogen los puntos de los acuerdos Sindicales en que se propone la realización de determinadas actividades y el acceso a beneficios, tales como el día de descanso con ocasión de los cumpleaños, turnos de descanso compensados, teletrabajo, apoyos educativos, atención médica domiciliaria, día de la confraternidad, readaptación laboral, bonos navideños, auxilio de lentes y monturas, estímulo por antigüedad, bono de integración familiar entre otros.
  
- ✓ **Realización de Alianzas interinstitucionales:** con el fin de fomentar estrategias que promuevan el bienestar institucional se buscarán alianzas con entidades del sector o instituciones prestadoras de servicios que puedan ofrecer servicios o incrementar el bienestar institucional de los funcionarios y sus familias.
  
- ✓ **Mayor Uso Canales de Comunicación:** Se realizarán acciones para la mayor y mejor utilización de los canales de comunicación disponibles en el Ministerio tales como intranet, cartelera, correo institucional, grupos de WhatsApp buscando que todos los funcionarios y funcionarias conozcan las actividades del plan de bienestar para que participen activa y masivamente de las mismas, creando conciencia de su importancia y los beneficios que las mismas tienen para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Ministerio.

## **12 EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO**

El presente plan se evaluará a través de los indicadores de los procesos liderados por el Grupo TH: Los informes que se realizan para las diferentes dependencias y órganos de control internos y externos, el DAFP, CNSC, Presidencia de la República y demás entidades.

Igualmente, el Plan será evaluado a través del:

1. Nivel de Madurez en las etapas de Gestión de la Política de Talento Humano de la Matriz de Autodiagnóstico del DAFP
2. Nivel de Madurez en las etapas de Gestión de la Política de Integridad de la Matriz de Autodiagnóstico del DAFP.

### **12.1 Indicadores**

Para este plan se hará seguimiento trimestralmente y se utilizará los siguientes indicadores, y cuya meta es el 90% de ejecución:

1. Número de actividades programadas sobre número de actividades realizadas en el período
2. Presupuesto programado presupuesto ejecutado en el periodo
3. Número de personas que participan de las actividades programadas

Aplica según el plan o programa que sea seleccionado por el GTH