



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2025

Proceso:
Administración de Talento Humano
Versión 001
31/01/2025

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. GENERALIDADES	4
3. MARCO ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE VINCULADO AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.	5
3.1. <i>Misión.....</i>	5
3.2. <i>Visión.....</i>	5
3.3. <i>Objetivos del Ministerio</i>	5
3.4. <i>Plan Nacional De Desarrollo (PND) 2022-2026 Colombia Potencia Mundial de La Vida.....</i>	5
3.5. <i>Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS.....</i>	6
3.6. <i>Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico - OCDE.....</i>	6
3.7. <i>Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG</i>	6
4. ALCANCE.....	6
5. OBJETIVO GENERAL.....	7
6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
7. PROPÓSITO.....	7
8. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	8
8.1. <i>Disposición de la información.....</i>	8
9. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA	8
9.1. <i>Rutas de Creación de Valor</i>	9
9.2. <i>Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano</i>	10
9.3. <i>Resultados Medición FURAG.....</i>	11
9.4. <i>Evaluación Cumplimiento Acuerdos Sindicales</i>	11
10. PLANES Y PROGRAMAS INTEGRADOS AL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	16
10.1. <i>Metas del Grupo de Talento Humano en el Plan de Acción Institucional para la vigencia 2025.....</i>	17
10.2. <i>Ciclo Vinculación y provisión de empleos vacantes definitivas y temporales asociados al plan vacantes plan de previsión y a las rutas de la felicidad y ruta de análisis de datos</i>	17
10.3. <i>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.....</i>	18
10.4. <i>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.....</i>	18

10.5.	<i>Plan de Bienestar e Incentivos</i>	19
10.6.	<i>Plan Institucional de Capacitación - PIC</i>	22
10.7.	<i>Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST</i>	25
10.8.	<i>Plan de Vacantes y Plan de Previsión</i>	26
10.9.	<i>Plan Monitoreo y Seguimiento del SIGEP Objetivo General</i>	27
11.	ESTRATEGIA TRANSVERSAL	28
12.	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	29



1. 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 Gestión 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.

2. GENERALIDADES

Para la redacción del presente plan estratégico 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

3. MARCO ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE VINCULADO AL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO.

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. 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.

3.5. 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 avanzan en su conservación, busca consolidar alternativas productivas y oportunidades económicas incluyentes y sostenibles, que les permitan a los habitantes del territorio nacional producir conservando y conservar produciendo.

3.6. 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.

3.7. Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano PEGTH se establece para que los planes programas y actividades asociadas a este y en desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG se lleven a cabo en el período comprendido entre el 2024 y el 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, este Plan Estratégico está encaminado a la gestión, cumplimiento y fortalecimiento de los objetivos y pactos planteados por el Plan Nacional de Desarrollo en el transcurso del cuatrienio, y se orienta a desarrollar diferentes estrategias, procedimientos y rutas que permitan 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.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, cobija a toda la población de 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 2025, 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.

5. 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.

6. 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.

7. PROPÓSITO

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

- Plan Institucional de Capacitación – PIC,
- Plan de Bienestar e incentivos.
- Plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST
- Plan anual de vacantes.
- Plan anual de previsión
- 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 Gestión del 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 2024.

Tabla 1: Caracterización de la población.

NIVELES	PLANTA GLOBAL
DIRECTIVO	16
ASESOR	51
PROFESIONAL	238
TÉCNICO	26
ASISTENCIAL	47
TOTAL	378

Tabla 2: Composición Planta de Personal.

COMPOSICIÓN PLANTA DE PERSONAL	
Mujeres	164
Hombres	144
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 el autodiagnóstico de la gestión estratégica del Talento Humano, así como los Acuerdos Sindicales y los resultados de auditorías o informes internos o externos que se realizaron al proceso de administración del talento humano.

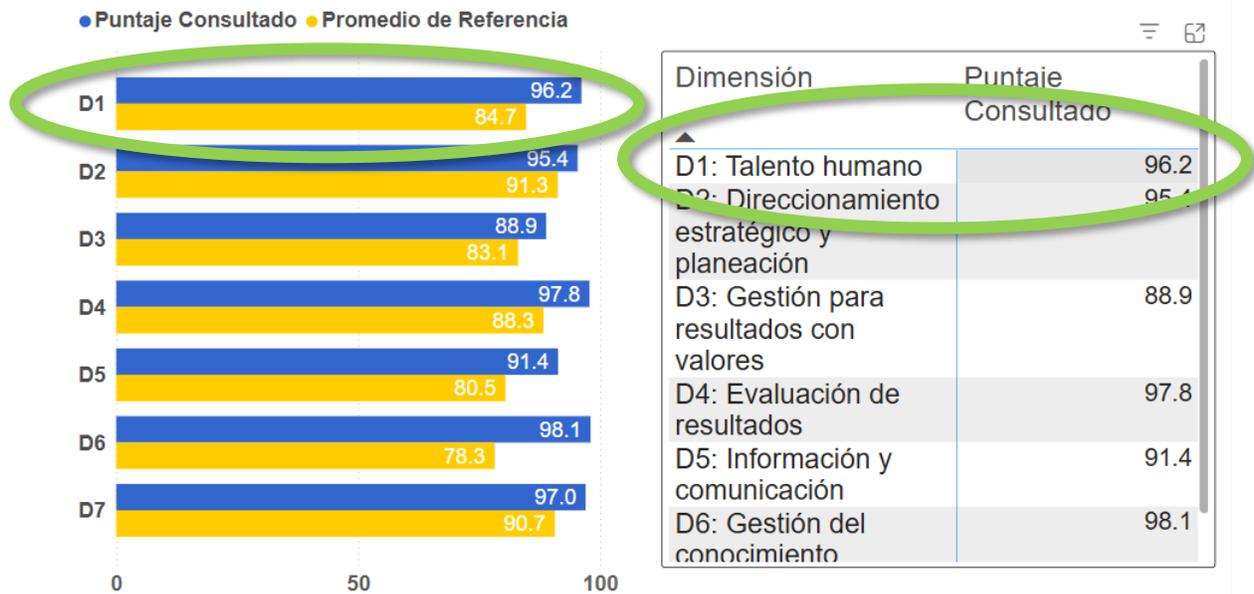
9.1. Rutas de Creación de Valor

RUTA	CALIFICACIÓN	COMPONENTE	CALIFICACIÓN
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	93,73	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	94,09
		Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	95,56
		Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	91,63
		Ruta para generar innovación con pasión	93,64
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	88,59	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	90,42
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	86,45
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	86,05
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91,43
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	86,69	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87,50
		Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85,88
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	91,18	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	92,03
		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	90,33
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	86,72	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	86,72

9.2. Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano

COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN
PLANEACIÓN	95,21	Conocimiento normativo y del entorno	100,00
		Gestión de la información	93,50
		Planeación Estratégica	96,67
		Manual de funciones y competencias	100,00
		Arreglo institucional	80,00
INGRESO	83,00	Provisión del empleo	80,00
		Gestión de la información	88,33
		Meritocracia	90,00
		Gestión del desempeño	100,00
		Conocimiento institucional	100,00
		Diversidad e Inclusión	66,67
DESARROLLO	91,27	Conocimiento institucional	100,00
		Gestión de la información	86,25
		Gestión del desempeño	91,43
		Capacitación	98,85
		Bienestar	98,26
		Administración del talento humano	91,25
		Clima organizacional y cambio cultural	81,82
		Seguridad y salud en el trabajo	100,00
		Valores	100,00
		Contratistas	20,00
		Negociación colectiva	90,00
		Gerencia Pública	73,33
		RETIRO	100,00
Administración del talento humano	100,00		
Desvinculación asistida	100,00		
Gestión del conocimiento	100,00		

9.3. Resultados Medición FURAG



9.4. Evaluación Cumplimiento Acuerdos Sindicales

CAPÍTULO PLIEGO	No. ARTÍCULO	TITULO DEL ACUERDO	% PLANEADO	% EJECUTADO	% CUMPLIMIENTO (PROGRESO)	ESTADO DE CUMPLIMIENTO POR PRODUCTOS AÑO 2024
I. CONDICIONES Y GARANTÍAS SINDICALES	ARTÍCULO 1	EXPEDICIÓN ACTO ADMINISTRATIVO DE LOS ACUERDOS SINDICALES	100%	100%	100%	CUMPLIDO
I. CONDICIONES Y GARANTÍAS SINDICALES	ARTÍCULO 2	ESPACIOS Y MEDIOS PARA LA COMUNICACIÓN	100%	50%	50%	EN DESARROLLO
			100%	95%	95%	CUMPLIDO
I. CONDICIONES Y GARANTÍAS SINDICALES	ARTÍCULO 3	PERMISOS SINDICALES	100%	100%	100%	CUMPLIDO
	ARTÍCULO 4	CAPACITACIÓN SINDICAL	100%	50%	50%	EN DESARROLLO

CAPÍTULO PLIEGO	No. ARTÍCULO	TÍTULO DEL ACUERDO	% PLANEADO	% EJECUTADO	% CUMPLIMIENTO (PROGRESO)	ESTADO DE CUMPLIMIENTO POR PRODUCTOS AÑO 2024
I. CONDICIONES Y GARANTÍAS SINDICALES			100%	50%	50%	EN DESARROLLO
I. CONDICIONES Y GARANTÍAS SINDICALES	ARTÍCULO 5	COMPENSACIÓN POR NEGOCIACIÓN SINDICAL	100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO
I. CONDICIONES Y GARANTÍAS SINDICALES	ARTÍCULO 6	SEGURO DE VIDA	100%	100%	100%	CUMPLIDO
II. BIENESTAR	ARTÍCULO 7	BENEFICIO NAVIDEÑO PARA HIJOS MENORES DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ENTIDAD.	100%	93%	93%	CUMPLIDO
II. BIENESTAR	ARTÍCULO 8	RECONOCIMIENTO AL SERVIDOR PÚBLICO POR PENSIÓN	100%	78%	78%	CUMPLIDO
II. BIENESTAR	ARTÍCULO 9	RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD	100%	13%	13%	EN DESARROLLO
II. BIENESTAR	ARTÍCULO 10	DÍA DE CUMPLEAÑOS	100%	50%	50%	EN DESARROLLO
II. BIENESTAR	ARTÍCULO 11	FOMENTO DE INTEGRACIÓN FAMILIAR	100%	78%	78%	CUMPLIDO
II. BIENESTAR	ARTÍCULO 12	PERMISO POR ANTIGÜEDAD	100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO
II. BIENESTAR	ARTÍCULO 13	PRESUPUESTO BIENESTAR	100%	50%	50%	EN DESARROLLO
II. BIENESTAR	ARTÍCULO 14	GIMNASIO	100%	50%	50%	EN DESARROLLO
II. BIENESTAR		VIVIENDA	100%	100%	100%	CUMPLIDO

CAPÍTULO PLIEGO	No. ARTÍCULO	TITULO DEL ACUERDO	% PLANEADO	% EJECUTADO	% CUMPLIMIENTO (PROGRESO)	ESTADO DE CUMPLIMIENTO POR PRODUCTOS AÑO 2024
	ARTÍCULO 15		100%	50%	50%	EN DESARROLLO
II. BIENESTAR	ARTÍCULO 16	FORMATO DE AUSENCIAS LABORALES	100%	0%	0%	NO CUMPLIDO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO
II. BIENESTAR	ARTICULO 17	PREPARACIÓN PARA LA JUBILACIÓN	100%	100%	100%	CUMPLIDO
II. BIENESTAR	ARTICULO 17	TRANSPORTE A FUNCIONARIOS EN CASOS ESPECIALES	100%	0%	0%	NO CUMPLIDO
II. BIENESTAR	ARTICULO 18	SERVICIO DE TRANSPORTE	100%	100%	100%	CUMPLIDO
II. BIENESTAR	ARTICULO 19	CONVENIOS LÚDICOS	100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	0%	0%	EN DESARROLLO
II. BIENESTAR	ARTICULO 20	CONVENIOS EDUCATIVOS	100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO
II. BIENESTAR	ARTICULO 21	HORARIO Y JORNADA FLEXIBLE	100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	50%	50%	EN DESARROLLO
II. BIENESTAR	ARTICULO 22	AMPLIACIÓN DE OFERTAS EXEQUIALES.	100%	50%	50%	EN DESARROLLO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO
III. TELETRABAJO			100%	100%	100%	CUMPLIDO

CAPÍTULO PLIEGO	No. ARTÍCULO	TÍTULO DEL ACUERDO	% PLANEADO	% EJECUTADO	% CUMPLIMIENTO (PROGRESO)	ESTADO DE CUMPLIMIENTO POR PRODUCTOS AÑO 2024
	ARTICULO 23	ACTO ADMINISTRATIVO Y MANUAL SOBRE TELETRABAJO.	100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO
IV ADMINISTRATIVOS	ARTICULO 24	ESTUDIO DE FACTIBILIDAD PARA AMPLIAR TITULARES DE LA PÓLIZA DE RESPONSABILIDAD PARA SUPERVISIÓN DE CONTRATOS.	100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	0%	0%	EN DESARROLLO
IV ADMINISTRATIVOS	ARTICULO 25	COMISIONES	100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO
IV ADMINISTRATIVOS	ARTICULO 26	PUBLICACIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS	100%	100%	100%	CUMPLIDO
IV ADMINISTRATIVOS	ARTICULO 27	ESPACIOS DE TRABAJO	100%	100%	100%	CUMPLIDO
IV ADMINISTRATIVOS	ARTICULO 28	SENSIBILIZACIÓN SOBRE DESCONEXIÓN LABORAL, TELETRABAJO - AMBIENTE DE TRABAJO SANO Y CONVIVIENTE.	100%	100%	100%	CUMPLIDO
IV ADMINISTRATIVOS	ARTICULO 29	JORNADAS DE COMPENSACIÓN	100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO

CAPÍTULO PLIEGO	No. ARTÍCULO	TÍTULO DEL ACUERDO	% PLANEADO	% EJECUTADO	% CUMPLIMIENTO (PROGRESO)	ESTADO DE CUMPLIMIENTO POR PRODUCTOS AÑO 2024
IV ADMINISTRATIVOS	ARTICULO 30	INFORME DE CAUSAS DE REUBICACIÓN DE PERSONAL	100%	0%	0%	EN DESARROLLO
IV ADMINISTRATIVOS	ARTICULO 31	PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO POR LA CELEBRACIÓN DE CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS	100%	0%	0%	NO CUMPLIDO
IV ADMINISTRATIVOS	ARTICULO 32	PROCESO DE MODERNIZACIÓN: PRIMER EMPLEO Y EMPLEO JOVEN				EN DESARROLLO
V. SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	ARTICULO 33	VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	100%	100%	CUMPLIDO
V. SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	ARTICULO 34	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.	100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	50%	50%	EN DESARROLLO
						EN DESARROLLO
						NO CUMPLIDO
V. SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	ARTICULO 35	PROTOCOLO DE PREVENCIÓN ANTE ALTERACIONES DEL ORDEN PÚBLICO	100%	100%	100%	CUMPLIDO
			100%	0%	0%	NO CUMPLIDO
V. SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES	ARTICULO 36	INFRAESTRUCTURA FISICA	100%	0%	0%	NO CUMPLIDO
VI. DESARROLLO PROFESIONAL	ARTICULO 39		100%	0%	0%	NO CUMPLIDO
			100%	0%	0%	NO CUMPLIDO

CAPÍTULO PLIEGO	No. ARTÍCULO	TÍTULO DEL ACUERDO	% PLANEADO	% EJECUTADO	% CUMPLIMIENTO (PROGRESO)	ESTADO DE CUMPLIMIENTO POR PRODUCTOS AÑO 2024
		COMISIÓN DE SERVICIOS AL EXTERIOR.	100%	0%	0%	NO CUMPLIDO

10. PLANES Y PROGRAMAS INTEGRADOS AL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN 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 Estratégico de Gestión de Talento Humano
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación - PIC
- Plan de Bienestar e 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.

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, el Ministerio para la vigencia 2025 adelantará las gestiones necesarias para para cubrir los empleos vacantes definitivas que se encuentran provistos en provisionalidad o en encargo.

10.1. Metas del Grupo de Talento Humano en el Plan de Acción Institucional para la vigencia 2025

Producto	Actividades principales	Actividades desagregadas	Alcance
Servicio de implementación sistemas de gestión	Aumentar la eficacia de la gestión administrativa y estratégica del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible para la sostenibilidad ambiental.	Fortalecer la estructura organizacional, las capacidades técnicas del recurso humano y la cultura institucional basada en la integridad y el compromiso para una gestión estratégica del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el sector.	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar acciones para el fortalecimiento de la gestión del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y demás programas y proyectos del Proceso. - Elaborar e implementar el plan de modernización y rediseño institucional. - Planear y ejecutar acciones que promuevan la integridad, cultura organizacional, gestión del cambio y 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 2025.

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

10.2. Ciclo Vinculación y provisión de empleos vacantes definitivas 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 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

- Continuar la implementación de una estrategia y un instrumento para llevar el registro y consolidar la participación de los funcionarios y sus familiares en las actividades de bienestar incentivos, seguridad y salud en el trabajo y capacitación.
- Continuar la implementación de una estrategia y un instrumento para 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
- Continuar la implementación del programa de teletrabajo según la 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 general:

Establecer actividades basadas en las necesidades de los servidores públicos del Ministerio de Ambiente, en concordancia con el marco normativo, para mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias. Esto incluye fortalecer capacidades humanas, generar espacios de conocimiento y esparcimiento, mejorar el clima organizacional, y contribuir al crecimiento sostenible del Ministerio.

Objetivos Específicos:

1. Promoción y prevención: Crear espacios que fomenten un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud para los servidores y sus familias.
2. Fortalecimiento de valores organizacionales: Generar compromiso, identidad y ética administrativa que refuercen la responsabilidad social en la cultura de servicio público.
3. Desarrollo de competencias: Mejorar las competencias laborales y comportamentales de los funcionarios para incrementar su desempeño y oportunidades futuras.
4. Apoyo a líderes: Proveer herramientas a los líderes para fomentar la felicidad y el bienestar de sus equipos.
5. Equilibrio vida laboral y familiar: Promover actividades que armonicen la vida laboral y personal de los funcionarios.
6. Cultura organizacional: Impulsar buenas prácticas en entornos laborales, familiares y personales.
7. Bienestar individual y familiar: Planificar acciones que atiendan las necesidades manifestadas por los funcionarios, impactando positivamente en su calidad de vida laboral.

Para la vigencia 2025 se establecieron las siguientes actividades por cada uno de los 5 ejes planteados:

EJE	LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Equilibrio Psicosocial	Desvinculación Laboral Asistida y Preparación para el Retiro Laboral	Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organización	Charla de régimen de prima media (rpm) charla virtual Colpensiones I y II semestre
	Desvinculación Laboral Asistida y Preparación para el Retiro Laboral	Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organización	Charla régimen pensional Colpensiones prepensionados.

EJE	LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
	Prepensionados	Acciones que busquen preparar y acompañar en lo físico, psicológico, familiar, social, financiero para que asuman el retiro de la vida laboral preparados	<p>Encuentro de prepensionados (talleres y conferencias para la preparación del retiro laboral), en temas como: - proyecto de vida - presupuesto finanzas e inversiones de emprendedor a empresario.</p> <p>Realización de ferias de emprendimientos (artesanías, decoración etc.).</p> <p>Taller de creación de memoria institucional.</p>
Salud Mental	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"> • Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental • Campañas y socialización de actividades a mantener la salud mental • Promover Estrategias de trabajo bajo presión • Promover actividades de Prevención del sedentarismo • Promover actividades de Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento • Acompañamiento individual con psicóloga. • Taller enfocado a la gestión del duelo, etapas, redes de apoyo y estrategias de afrontamiento propio del proceso. • Taller enfocado a el reconocimiento de factores de riesgo y factores protectores como base fundamental del autocuidado de la salud mental. • Atención psicóloga de la entidad como medida preventiva, red de apoyo y factor protector para los colaboradores de la entidad
Diversidad e Inclusión	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"> • Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad • Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales • Campañas de creación de cultura

EJE	LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
			<p>inclusiva dentro de las entidades públicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socialización sectorial de creación de cultura. • Sesión de Sensibilización sobre Identidad de Género y Orientación: sesión educativa para aumentar la comprensión sobre las diversas identidades de género y orientaciones sexuales. • Charlas en conductas de inclusión y aceptación a la diversidad. • Reconocimiento tamizaje de seno. • Conmemoración día del genero
	Prevenición 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"> • Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder
Transformación Digital	Creación de Cultura Digital Para el Bienestar:	Promover actividades que nos involucre en la cultura Digital por medio de uso y apropiación de tecnologías	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información

EJE	LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público	Promover y adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas de con relación a valores
	Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público	Promover y adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas y concurso de con relación a valores

10.6. Plan Institucional de Capacitación - PIC

Objetivo General:

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.

Objetivos Específicos:

1. Formar servidores públicos idóneos y capaces, facilitando contenidos que contribuyan de manera efectiva al logro de los programas, metas, indicadores y objetivos institucionales.
2. Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para incrementar la productividad individual y colectiva.
3. Promover ambientes de aprendizaje que permitan el óptimo desarrollo de capacidades y habilidades que deben tener los líderes que cuentan con equipos de trabajo bajo su dirección.
4. Integrar a los nuevos y antiguos funcionarios a la cultura organizacional a través del programa de inducción y reinducción, con el fin de familiarizarlos y fortalecer el conocimiento de la estructura, misión, visión y objetivos del Ministerio.

Para la vigencia 2025 se establecieron las siguientes actividades por cada uno de los ejes temáticos planteados:

No.	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	NECESIDAD / REQUERIMIENTO TEMA DE CAPACITACIÓN	PROCEDENCIA DE LA SOLICITUD	PROGRAMA
1	Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos	Saber hacer	Mecanismos de Reparación y Garantías de No Repetición en posconflicto	Departamento Administrativo de la Función Pública	Contrato PIC 2025
2		Saber hacer	Acuerdo de Escazú (Participación ciudadana) *	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
3		Saber ser y Saber hacer	Transparencia y acceso a la información pública (Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública) *	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
4		Saber Hacer	Índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA): Buenas prácticas para el mantenimiento de altos estándares en transparencia.	Plan de mejoramiento auditoría interna 2024	Red interinstitucional
5	Eje 2: Territorio vida y ambiente	Saber hacer	Procesos de participación en la gestión ambiental (Temáticas de medio ambiente) *	Encuesta diagnóstica	Contrato PIC 2025
6		Saberes	Cambio climático y desafíos desde la ciudadanía	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
7		Saber ser	Lenguaje Claro (Lenguaje claro y comprensible) *	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
8	Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad	Saber hacer	Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas con enfoque de género, interseccional y diferencial	Encuesta diagnóstica	Contrato PIC 2025
9		Saberes	Derechos y desafíos de la gestión ambiental con los pueblos étnicos y población campesina (Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos) *	Encuesta diagnóstica	Contrato PIC 2025
10		Saber ser	Comunicación asertiva	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
11	Eje 4: Transformación digital y cibercultura	Saber ser	Inteligencia Artificial (Ética en la IA) *	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
12		Saber ser	Teletrabajo	Encuesta diagnóstica y	Red interinstitucional
13		Saberes	Big data	Encuesta diagnóstica	Contrato PIC 2025
14		Saber ser	Desconexión laboral	Acuerdo sindical Resolución 0896 del 17 de julio de 2024	Red interinstitucional

15		Saber hacer	Seguridad digital y de la información	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
16	Eje 5: Probidad y ética de lo público	Saber ser	Programas de Transparencia y ética Pública PTET y sistemas de gestión Antisoborno en entidades públicas Ley 2195 de 2022	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
17		Saber hacer	Desigualdades locales y globales con énfasis en Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación	Encuesta diagnóstica y Unidad Coordinadora para el Gobierno Abierto	Contrato PIC 2025
18		Saberes	Valores del servicio público	Encuesta diagnóstica	Red interinstitucional
19		Saberes	Derechos fundamentales de asociación, negociación colectiva y derechos conexos.	Acuerdo sindical Resolución 0896 del 17 de julio de 2024	Red interinstitucional
20		Saber hacer	Prevención de daño antijurídico, contrato realidad y buenas prácticas contractuales.	Acuerdo sindical Resolución 0896 del 17 de julio de 2024	Red interinstitucional
21		Saber ser	Trabajo en equipo	Encuesta diagnóstica	Contrato PIC 2025
22	Saber Hacer	Liderazgo (Liderazgo efectivo) *	Encuesta diagnóstica	Contrato PIC 2025	
23	Saberes	Pensamiento crítico	Encuesta diagnóstica	Contrato PIC 2025	
24	Eje 6: Habilidades y competencias	Saber Hacer	Uso del sistema ULISES para comisiones de servicio: Pasos para el registro y subsanación de trámites de viaje al exterior.	Plan de mejoramiento auditoría interna 2024	Red interinstitucional
25		Saber Hacer	Plan Institucional de Archivos (PINAR): Procedimientos y estrategias para su implementación efectiva	Plan de mejoramiento auditoría interna 2024	Red interinstitucional
26		Saber Hacer	Elaboración de estudios previos para contratación	Plan de mejoramiento auditoría interna 2024	Red interinstitucional
27		Saberes	Austeridad del gasto público: Racionalización de recursos en rubros clave (viáticos, energía, papel, etc.).	Plan de mejoramiento auditoría interna 2024	Red interinstitucional
28		Saber Hacer	Eco etiquetado y compras públicas sostenibles	Plan de mejoramiento auditoría interna 2024	Contrato PIC 2025

29	Saber Hacer	Gestión del Fondo de Compensación Ambiental: Procedimientos y análisis para el seguimiento y gestión de recursos.	Plan de mejoramiento auditoría interna 2024	Red interinstitucional
30	Saber Hacer	Talleres prácticos sobre lineamientos operativos y normativos de contabilidad pública.	Plan de mejoramiento auditoría interna 2024	Contrato PIC 2025

10.7. Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST

Objetivo General:

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.

DIRECTRIZ DE LA POLÍTICA	OBJETIVOS SST	METAS	INDICADOR RELACIONADO	PROGRAMAS O PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS
Proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables que permitan prevenir lesiones y deterioro de la salud de los colaboradores y visitantes, mediante la eliminación de peligros y reducción de los riesgos, promoviendo la participación y consulta	Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles	Disminuir el índice de accidentes de trabajo	Frecuencia de Accidentalidad	Todos los programas y procedimientos
		Disminuir la severidad de los accidentes de trabajo	Severidad de Accidentes de Trabajo	
		Disminuir el índice de casos nuevos de enfermedad laboral	Incidencia de Enfermedades Laborales	Programa de Prevención y Vigilancia del Riesgo Biomecánico Programa de Prevención y Vigilancia del Riesgo Psicosocial
			Prevalencia de Enfermedades Laborales	Programa de Hábitos y Entornos Saludables
Proteger la integridad de los colaboradores, mediante la mejora continua de los planes, programas y controles operacionales en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Cumplimiento del plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST igual o mayor a 90%.	Indicador de estructura del SG-SST	Todos los programas del plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Todos los procedimientos de SST	
			Frecuencia de Accidentalidad	Programa de riesgo público Plan Estratégico de Seguridad Vial Programa de riesgo químico
		Ausentismo por causa médica menor a 3,20%	Ausentismo por causa médica	Programa de Prevención y Vigilancia del Riesgo Biomecánico Programa de Prevención y Vigilancia del Riesgo Psicosocial Programa de Hábitos y Entornos Saludables Programa de rehabilitación
En cumplimiento de su objeto misional, la normativa vigente y otros requisitos aplicables, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, como rector del Sistema Nacional Ambiental, se compromete a garantizar la satisfacción de las necesidades de las partes interesadas	Asegurar la identificación, implementación, actualización y cumplimiento de la normatividad legal vigente y otros requisitos aplicables a las actividades del ministerio.	Cumplimiento de requisitos normativos o que cuenten con plan de mejoramiento para cumplimiento	Cumplimiento de requisitos normativos aplicables	Procedimiento de Identificación de requisitos legales y otros aplicables

Las actividades por 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
10	Elementos de Protección	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 Prevención y vigilancia de Riesgo Biomecánico	X	X	X
15	Programa de Prevención y vigilancia de Riesgo Psicosocial	X	X	X
16	Programa de Prevención de Riesgo Público	X	X	X
17	Programa de rehabilitación para la reincorporación laboral	X	X	X
18	Programa del Entorno Laboral Saludable	X	X	X
19	Teletrabajo	X	X	X
20	Gestión SST para Contratistas	X	X	
21	Emergencias y Contingencias	X	X	X
22	Incidentes, Accidentes, Enfermedad Laboral	X	X	X
23	Seguimiento y Mejora	X	X	X

10.8. Plan de Vacantes y Plan de Previsión

Objetivo General:

El plan de previsión anual 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.

Objetivos específicos plan de previsión:

1. Implementar estrategias para la previsión de empleos de acuerdo con la necesidad de la entidad y la planta de personal
2. Tomar medidas de cobertura tanto externas como internas con la finalidad sostener un plan de acción sólido y oportuno
3. Enlazar a la entidad funcionarios públicos idóneos y competentes a través de concurso de meritocracia en la modalidad de abierto y ascenso, teniendo en cuenta la CNSC.

Objetivos específicos plan de vacantes:

1. Identificar las necesidades de la planta de personal de cada área.
2. Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.
3. Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la

planta de personal.

Para el 2025 la Gestión del Talento Humano respecto a la provisión de empleos de carrera vacantes definitivas de la planta de personal se realizar a través del mecanismo de encargo y de no ser posible por este medio a través de la figura de provisionalidad, lo anterior debido a la que las listas de elegibles derivadas del proceso de selección No. 1428 de 2020 ya no se encuentran vigentes.

PLANTA DE PERSONAL - EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LNR NO OCUPADOS POR NIVEL FINANCIADAS Y DESFINANCIADAS CON CORTE 02 DE DICIEMBRE DE 2024				
NIVELES	TOTAL, EMPLEOS	EMPLEOS VACANTES	VACANTES FINANCIADAS	VACANTES DESFINANCIADAS
DIRECTIVO	16	0	0	0
ASESOR	51	5	5	0
PROFESIONAL	238	49	48	1
TÉCNICO	26	7	7	0
ASISTENCIAL	47	11	11	0

PROVISIÓN PLANTA AL 02 DE DICIEMBRE DE 2024			
TIPO EMPLEO	NÚMERO DE EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	49	46	3
CARRERA ADMINISTRATIVA	329	260	69
TOTAL	378	306	72

10.9. Plan Monitoreo y Seguimiento del SIGEP Objetivo General

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:

1. 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).
2. 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.
3. 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.
 4. 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 gestión liderados por el Grupo de Talento Humano, 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 nivel de Madurez en las etapas de Gestión de la Política de Talento Humano de la Matriz de Autodiagnóstico del DAFP y el nivel de Madurez en las etapas de Gestión de la Política de Integridad de la Matriz de Autodiagnóstico del DAFP.

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, lo cual aplica según el plan o programa que sea seleccionado por el Grupo de Talento Humano.

Sistema Integrado de Gestión