



# Plan de Estratégico de Talento Humano

Administración del Talento Humano

Versión 001

2026

## **1. INTRODUCCIÓN.**

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible se posiciona como uno de los principales actores en la consecución de los objetivos propuestos por el gobierno del cambio, con el propósito de que el país se convierta en un líder en la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

En este contexto, es fundamental asumir un compromiso constante con el fortalecimiento institucional que permita atraer, formar y retener el mejor talento humano. Esto agregará valor a la gestión y a la organización, constituyendo una fuerza de trabajo idónea que articule esfuerzos, responda a las necesidades de la ciudadanía y contribuya al logro de nuestra misión.

El presente Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano ha sido diseñado teniendo en cuenta los cambios y desafíos planteados por el gobierno del cambio, así como los retos y tendencias globales relacionados con el desarrollo del trabajo y la función pública. Estos incluyen la transformación digital, tecnológica, social, económica y cultural, así como la innovación en el desarrollo. Se busca comprender estas nuevas realidades que convergen en la transformación productiva, fomentando una ciudadanía más informada y participativa, así como un ordenamiento territorial y ambiental equitativo.

## **2. GENERALIDADES**

Para la elaboración del presente plan estratégico, se tomó como base legal y conceptual la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Este plan se formuló considerando las orientaciones pertinentes respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano, así como las políticas que integran el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Se adopta el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano y el ciclo de vida del servidor público.

Además, el plan estratégico de recursos humanos se diseñó teniendo en cuenta, en particular, el Decreto 612 de 2018, que establece los lineamientos del Plan Nacional

de Desarrollo (PND), y el MIPG, que considera el Talento Humano como el núcleo del modelo. En última instancia, son los servidores públicos, su conocimiento y su actitud hacia el servicio, el principal activo de la entidad.

El Gobierno Nacional actualizó el MIPG en el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, con el objetivo de integrar el Sistema de Gestión con las políticas de desempeño institucional y articular este esquema con el Sistema de Control Interno. Según lo establecido en el artículo 2.2.22.3.2, el propósito es "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". Esto se llevará a cabo a través de siete dimensiones operativas, a saber:

- Talento Humano.
- Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Con Valores para Resultados.
- Evaluación por Resultados.
- Información y Comunicación.
- Gestión del Conocimiento.
- Control Interno.

### **3. MARCO ESTRATEGICO DEL MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO 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 renovales y del medio ambiente de la nación.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible es el rector de la gestión del ambiente y de los recursos naturales renovables, encargado de orientar y regular el ordenamiento ambiental del territorio y de definir las políticas y regulaciones a las que se sujetarán la recuperación, conservación, protección, ordenamiento, manejo, uso y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales renovables y del ambiente de la nación, a fin de asegurar el desarrollo sostenible, sin perjuicio de las funciones asignadas a otros sectores. El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible es el rector de la gestión del ambiente y de los recursos naturales renovables, encargado de orientar y regular el ordenamiento ambiental del territorio y de definir las políticas y regulaciones a las que se sujetarán la recuperación, conservación, protección, ordenamiento, manejo, uso y aprovechamiento sostenible de los recursos naturales renovables y del ambiente de la nación, a fin de asegurar el desarrollo sostenible, sin perjuicio de las funciones asignadas a otros sectores. El Ministerio Ambiente y Desarrollo Sostenible formulará, junto con el Presidente de la República la política nacional ambiental y de recursos naturales renovables, de manera que se garantice el derecho de todas las personas a gozar de un medio ambiente sano y se proteja el patrimonio natural y la soberanía de la Nación. Corresponde al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible dirigir el Sistema Nacional Ambiental -SINA-, organizado de conformidad con la Ley 99 de 1993, para asegurar la adopción y ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos respectivos, en orden a garantizar el

cumplimiento de los deberes y derechos del Estado y de los particulares en relación con el ambiente y el patrimonio natural de la Nación.

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

- **Sostenibilidad Ambiental:** El Plan Nacional de Desarrollo enfatiza la necesidad de realizar una transición hacia un desarrollo sostenible que proteja el medio ambiente y promueva la conservación de los ecosistemas, lo cual está alineado con las funciones del Ministerio de Ambiente.
- **Políticas de Cambio Climático:** Se busca fortalecer la resiliencia ante el cambio climático, promoviendo estrategias de mitigación y adaptación, tareas que son centrales para el ministerio, que deben implementar acciones para afrontar los retos ambientales en el país.
- **Desarrollo Rural Sostenible:** El PND propone un enfoque en el desarrollo rural que respeta y potencia las prácticas sostenibles, apoyando a las comunidades en la gestión de sus recursos naturales, lo que se alinea con los objetivos del Ministerio de Ambiente en fomentar un uso responsable del territorio.
- **Participación y Gobernanza Ambiental:** Se prioriza la participación ciudadana en la toma de decisiones ambientales y la gobernanza, un llamado que el ministerio debe adoptar para fortalecer la gestión del ambiente a nivel local y nacional.
- **Conservación de la Biodiversidad:** Colombia, siendo uno de los países más biodiversos del mundo, tiene en su PND un mandato para proteger y restaurar sus ecosistemas, lo que está directamente relacionado con la misión del Ministerio de Ambiente.
- 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.

### **3.5 Objetivos de desarrollo sostenible – ODS**

En el Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible 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.

La articulación del Ministerio con los ODS implica un compromiso activo en la conservación de los recursos naturales, al mismo tiempo que se busca consolidar alternativas productivas y oportunidades económicas inclusivas y sostenibles. Esto significa crear un entorno donde los habitantes del territorio nacional puedan generar ingresos y mejorar su calidad de vida sin comprometer la salud de los ecosistemas.

### **3.6 Organización para la Cooperación de Desarrollo Económico – OCDE**

En el ámbito internacional, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible se enfrenta a importantes desafíos relacionados con el cumplimiento de los compromisos adquiridos ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Esta organización, que agrupa a países comprometidos con la promoción de políticas que mejoren el bienestar económico y social en todo el mundo, establece estándares y directrices que los países miembros deben seguir para garantizar un desarrollo sostenible y equitativo.

Uno de los principales retos para el Ministerio es la implementación efectiva de las recomendaciones y mejores prácticas propuestas por la OCDE, que abarcan diversas áreas, incluyendo la gestión ambiental, la sostenibilidad económica y la inclusión social. Esto implica no solo adaptar las políticas nacionales a estos estándares internacionales, sino también fortalecer la capacidad institucional para llevar a cabo estas transformaciones.

Además, el Ministerio debe asegurar su representación y participación activa en las instancias de decisión de organismos multilaterales, como las Convenciones de Naciones Unidas para el Medio Ambiente y las Conferencias de las Partes (COP) sobre cambio climático. Estas plataformas son cruciales para el diálogo internacional y la

cooperación en temas ambientales, ya que permiten a los países compartir experiencias, discutir estrategias y coordinar esfuerzos para abordar desafíos globales como el cambio climático, la pérdida de biodiversidad y la contaminación.

### **3.7 Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano (PEGTH) se establece con el objetivo de garantizar que los planes, programas y actividades asociados a este se implementen de manera efectiva durante el período 2024-2026. Este plan se desarrolla en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), buscando contar con un capital humano idóneo que reconozca y potencie competencias, conocimientos, habilidades y capacidades. Su propósito es consolidar estrategias y herramientas que fomenten la productividad, el diálogo y la concertación.

En este sentido, el PEGTH está diseñado para gestionar, cumplir y fortalecer los objetivos y pactos planteados en el Plan Nacional de Desarrollo a lo largo del cuatrienio. Se orienta a desarrollar diversas estrategias, procedimientos y rutas que aseguren que, en cada uno de los ciclos del servidor público, se cuente con profesionales altamente capacitados y motivados, capaces de responder a las necesidades de la sociedad.

Considerando lo anterior, este documento no solo se articula con el Plan Nacional de Desarrollo, sino que también busca cumplir con los lineamientos establecidos en el FURAG (Ficha Única de Registro de Actores de la Gestión Pública). Asimismo, se compromete a atender los acuerdos alcanzados en negociaciones sindicales y a considerar las encuestas y diagnósticos realizados dentro de cada plan o programa.

Además, el PEGTH se alinea con los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, con el fin de dar cumplimiento a los planes de mejora establecidos, que buscan fortalecer los servicios y procedimientos que lleva a cabo el grupo. Esto asegura que la gestión del talento humano sea integral y esté orientada a la excelencia en el servicio público.

#### **4. ALCANCE**

El Plan Estratégico de Talento Humano del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible abarca a toda la población de empleados vinculados a la entidad, incluyendo a los servidores públicos de carrera, aquellos de libre nombramiento y remoción, los provisionales y los contratistas, conforme a la normatividad vigente.

Este Plan, correspondiente a la vigencia 2026, se encuentra alineado con el Plan de Desarrollo Nacional 2022-2026, específicamente en la Meta Transformacional 5: Convergencia Regional. Esta meta tiene como catalizador el Fortalecimiento Institucional, el cual actúa como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y fortalecer el vínculo entre el Estado y la sociedad. En este contexto, el Objetivo 2 se centra en fortalecer el Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, asegurando así que se implementen estrategias efectivas para el desarrollo y la gestión del talento humano en la institución.

#### **5. OBJETO GENERAL**

Proveer, mantener y fortalecer el talento humano en cada etapa del ciclo laboral, asegurando que esté compuesto por profesionales competentes y motivados, capaces de desempeñarse de manera eficiente e innovadora, y que generen un valor significativo para la ciudadanía.

#### **6. OBJETIVO ESPECIFICO**

- Fortalecer el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) por medio de acciones efectivas para identificar, controlar y reducir los accidentes laborales, enfermedades profesionales y ausentismo, garantizando así el bienestar de los servidores públicos y mejorando su desempeño y productividad.
- Desarrollar estrategias de previsión de empleo a través de mecanismos que permitan anticipar y satisfacer las necesidades de personal a lo largo de la vigencia del plan, asegurando que la entidad cuente con el talento adecuado en el momento oportuno.

- Promover actividades en el proceso de Gestión Estratégica del talento humano por medio de acciones y estrategias que fortalezcan los diferentes componentes (planes y programas) relacionados con la gestión de talento humano, garantizando su alineación con los objetivos institucionales y su eficacia.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Fomentar un equilibrio entre los ámbitos personal, familiar y laboral de los empleados, mediante la implementación de medidas que busquen promover la igualdad de oportunidades y atender las necesidades individuales de los funcionarios.

## 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.

## **8. PLANEACION DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA 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 2026.

**Tabla 1. Caracterización de la población**

NIVELES	PLANTA GLOBAL
DIRECTIVO	16
ASESOR	51
PROFESIONAL	238
TÉCNICO	26
ASISTENCIAL	47
<b>TOTAL</b>	<b>308</b>

**Tabla 2. Composición Planta de Personal.**

COMPOSICIÓN PLANTA DE PERSONAL	
Mujeres	161
Hombre	136
<b>Total</b>	<b>297</b>

## **9. Diagnóstico de la gestión estratégica**

El plan estratégico de talento humano del ministerio del medio ambiente y desarrollo sostenible se ha formulado teniendo en cuenta además de las políticas que compone el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el ciclo de calidad (Planear-Hacer- Verificas- Actuar- PHVA) del talento humano, el ciclo de vida del servidor público, así como los Acuerdos sindicales, así como los resultados de auditorías, informes internos que se han realizado en el proceso de la administración del talento humano.

### **9.1 Evaluación Cumplimiento de Acuerdos Sindicales**

<b>Pliego de condiciones</b>	<b>Número del Artículo</b>	<b>Título del acuerdo</b>	<b>Cumplimiento</b>
I. Condiciones y garantías sindicales	Articulo 1	Expedición acto administrativo de los acuerdos sindicales	SI
I. Condiciones y garantías sindicales	Articulo 2	Expedición acto administrativo de los acuerdos sindicales	SI
I. Condiciones y garantías sindicales	Articulo 3	Permisos sindicales	SI
I. Condiciones y garantías sindicales	Articulo 4	Capacitación sindical	SI
I. Condiciones y garantías sindicales	Articulo 5	Compensación por negociación sindical	SI
I. Condiciones y garantías sindicales	Articulo 6	Seguro de vida	SI
II. Bienestar	Articulo 7	Beneficio navideño para hijos menores de las empleadas y empleados públicos de la entidad	SI
II. Bienestar	Articulo 8	Reconocimiento al servidor público por pensión	SI
II. Bienestar	Articulo 9	Reconocimiento por antigüedad	SI
II. Bienestar	Articulo 10	Día de Cumpleaños	SI
II. Bienestar	Articulo 11	Fomento de Integración Familiar	SI
II. Bienestar	Articulo 12	Permiso por antigüedad	SI
II. Bienestar	Articulo 13	Presupuesto de bienestar	SI

II. Bienestar	Articulo 14	Gimnasio	SI
II. Bienestar	Articulo 15	Vivienda	SI
II. Bienestar	Articulo 16	Formato de ausencias laborales	SI
II. Bienestar	Articulo 17	Preparación para la jubilación	SI
II. Bienestar	Articulo 18	Transporte a funcionarios en casos especiales	SI
II. Bienestar	Articulo 19	Servicio de transporte	SI
II. Bienestar	Articulo 20	Convenios lúdicos	SI
II. Bienestar	Articulo 21	Convenios educativos	SI
II. Bienestar	Articulo 22	Horarios y jornadas flexibles	SI
II. Bienestar	Articulo 23	Ampliación de ofertas exequiales	SI
III. Teletrabajo	Articulo 24	Actos administrativo y manual sobre teletrabajo	SI
IV. Administrativo	Articulo 25	Estudio de factibilidad para ampliar titulares de la póliza de responsabilidad para supervisión de contratos.	SI
IV. Administrativo	Articulo 26	Comisiones	SI
IV. Administrativo	Articulo 27	Publicación de actos administrativos	SI
IV. Administrativo	Articulo 28	Espacios de trabajo	SI
IV. Administrativo	Articulo 29	Sensibilización sobre desconexión laboral, teletrabajo – ambiente de trabajo sano y convíviente	SI
IV. Administrativo	Articulo 30	Jornada de compensación	SI
IV. Administrativo	Articulo 31	Información de causas de reubicación de personal	NO
IV. Administrativo	Articulo 32	Proceso de modernización: primer empleo y empleo joven	NO
V. Salud ocupacional y riesgos psicosociales	Articulo 33	Vigilancia epidemiológico	Si
V. Salud ocupacional y riesgos psicosociales	Articulo 34	Comité de convivencias laboral	SI
V. Salud ocupacional y	Articulo 35	Protocolo de prevención ante	SI

riesgos psicosociales		alteraciones del orden público	
V. Salud ocupacional y riesgos psicosociales	Articulo 36	Infraestructura física	NO
VI. Desarrollo profesional	Articulo 37	Incentivo a mejores equipos de trabajo y a funcionarios por nivel jerárquico	SI
VI. Desarrollo profesional	Articulo 38	Comisión de servicios	SI
VI. Desarrollo Profesional	Articulo 39	Comisión de servicios al exterior	SI

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

Las entidades del Estado, en concordancia con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y el Plan de Acción establecido en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se enumeran a continuación. Además, deberán publicarlos 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 con una duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades correspondientes a cada anualidad.

Además, en la formulación de cada plan o programa se han incluido los aspectos identificados para mejorar, así como sus estrategias de intervención. Estas serán desarrolladas y evaluadas a través de los planes de bienestar y capacitación, los cuales se incorporarán al Plan de Acción del Sistema de Gestión del Talento Humano

(SGDTH) para las vigencias 2024, 2025 y 2026, de acuerdo con el avance, los lineamientos normativos y los recursos disponibles.

Finalmente, el Ministerio llevará a cabo las gestiones necesarias durante la vigencia 2026 para cubrir las vacantes definitivas que actualmente están ocupadas en provisionalidad o en encargo.

### **10.1 Metas de Grupo de Talento Humano en el Plan de Acción Institucional para la vigencia 2026.**

Producto	Actividad Principal	Actividades desagregadas	Alcance
Servicio de implementación sistemas de gestión	Incrementar la eficacia y eficiencia en la gestión administrativa y estratégica del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, con el objetivo de promover la sostenibilidad ambiental.	Fortalecer la estructura organizacional, las capacidades técnicas del recurso humano y la cultura institucional, fundamentada en la integridad y el compromiso, para lograr una gestión estratégica efectiva del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y del sector.	Implementar acciones para fortalecer la gestión del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, así como de otros programas y proyectos asociados al proceso.  Elaborar e implementar un plan de modernización y rediseño institucional.  Planificar y ejecutar acciones que fomenten la integridad, la cultura organizacional, la gestión del cambio, el conocimiento y el trabajo colaborativo

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

De acuerdo con los análisis realizados por el Grupo de Talento Humano, se han identificado las actividades necesarias para que, en el año 2026, el Ministerio alcance

un nivel de madurez en los índices desagregados de las políticas que aún no hemos logrado cumplir.

A partir del análisis de los resultados y de los puntajes obtenidos, se han definido actividades específicas que se considerarán para alcanzar la meta propuesta, las cuales se desarrollarán durante la vigencia 2026.

En el ciclo de vinculación, se contempla la provisión de empleos vacantes definitivas y temporales, en línea con el plan de previsión, así como la ruta de análisis de dato.

## **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, clima organizacional y programa de seguridad y salud e el trabajo capacitación**

- 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.
- Continuar la implementación del programa de teletrabajo según la reglamentación interna
- Implementar la política de desconexión laboral
- Divulgar del protocolo de prevención y atención ante cualquier forma de violencias basadas en género
- 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
- Realizar actividades para promover los valores y principios con el objetivo de que sean apropiados por parte de todos los servidores.
- Desarrollar la estrategia e implementar las intervenciones necesarias para mejorar el clima organizacional, basándose en los resultados de 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.
- Fomentar estrategias para retiro en etapa de pre-pensión

#### **10.5 Plan de bienestar e Incentivos**

##### **Objetivo general:**

Establecer y desarrollar actividades alineadas con las necesidades de los servidores públicos del Ministerio de Ambiente y el marco normativo vigente, orientadas a mejorar su calidad de vida y la de sus familias. Estas acciones buscan fortalecer las capacidades humanas, promover

espacios de aprendizaje, contribuir al bienestar, esparcimiento y mejorar el clima organizacional.

#### **Objetivos específicos:**

- Implementar acciones integrales que favorezcan el bienestar educativo, recreativo y de salud de los servidores públicos y sus familias, promoviendo estilos de vida saludables y preventivos.
- Fomentar el compromiso institucional, la identidad y la ética administrativa, fortaleciendo la responsabilidad social y la cultura del servicio público dentro de la entidad.
- Potenciar las competencias laborales y comportamentales de los funcionarios, con el fin de mejorar su desempeño, productividad y proyección profesional
- Brindar herramientas y estrategias a los líderes institucionales para promover el bienestar, la motivación y la felicidad laboral de sus equipos de trabajo.
- Promover iniciativas que faciliten la armonización entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar de los funcionarios.
- Impulsar prácticas positivas que fortalezcan entornos laborales saludables y se reflejen también en los ámbitos familiar y personal.
- Diseñar y ejecutar acciones basadas en las necesidades expresadas por los funcionarios, generando impactos positivos en su calidad de vida y bienestar integral.

Para la vigencia del 2026 se establecieron las siguientes actividades para cada uno de los 5 ejes temáticos planteados

#### **Gestión del conocimiento**

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
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.
Pre- pensionados	Acciones que busquen preparar y acompañar en lo físico, psicológico, familiar, social, financiero para que asuman el retiro de la vida laboral preparados	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. Realización de ferias de emprendimientos (artesanías, decoración etc.). Taller de creación de memoria institucional.

#### Eje de salud mental

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> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Acompañamiento individual con psicóloga.</li> <li>✓ Taller enfocado a la gestión del duelo, etapas, redes de apoyo y estrategias de afrontamiento propio del proceso.</li> <li>✓ Taller enfocado a el reconocimiento de factores de riesgo y factores protectores como base fundamental del autocuidado de la salud mental.</li> <li>✓ Atención psicóloga de la entidad como medida preventiva, red de apoyo y factor protector para los colaboradores de la entidad</li> </ul>
--	--	--

#### Eje de diversidad e inclusión

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> <li>✓ Sesión de Sensibilización sobre Identidad de Género y Orientación: sesión educativa para aumentar la comprensión sobre las diversas identidades de género y orientaciones sexuales.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Charlas en conductas de inclusión y aceptación a la diversidad.</li> <li>✓ Reconocimiento tamizaje de seno.</li> <li>✓ Conmemoración día del genero</li> </ul>
Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral, 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>

### Eje de transformación digital

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	Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información

	población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar	
--	---	--

### Eje de identidad y vocación por el servidor publico

LINEAMIENTOS	OBJETIVO	ACTIVIDADES
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	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	Campañas y concurso de con relación a valores

## 10.6 Plan Institucional de Capacitación

### Objetivo General:

Desarrollar y fortalecer las competencias laborales de los funcionarios 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

- Formar funcionarios públicos idóneos y capaces, facilitando contenidos que contribuyan de manera efectiva al logro de los programas, metas, indicadores y objetivos institucionales.

- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para incrementar la productividad individual y colectiva.
- 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.
- 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.

NO .	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA DIMENSIÓN	LÍNEA TEMÁTICA DE CAPACITACIÓN	PROGRAMA
1	Eje 1: Paz total, memoria y derechos humanos	Saber hacer	Creación de valor público desde la Gestión Pública	Contrato PIC 2026
2		Saber ser	Garantía y Promoción de derechos humanos	Red interinstitucional
3	Eje 2: Territorio vida y ambiente	Saberes	Ordenamiento Ambiental y Desarrollo Sostenible	Contrato PIC 2026
4		Saber hacer	Gobernanza ambiental y Justicia Territorial	Contrato PIC 2026
5	Eje 2: Territorio vida y ambiente	Saberes	Elementos básicos de la Gestión del Riesgo: conceptos básicos, marco normativo general e instrumentos de planificación.	Red interinstitucional
6		Saber ser	Conceptos básicos del proceso de Reducción del Riesgo.	Red interinstitucional
7		Saberes	Elementos básicos del Cambio Climático y Variabilidad Climática: conceptos básicos,	Red interinstitucional

			indicadores y medidas de adaptación.	
8		Saberes	Conceptos básicos del proceso de Manejo de Emergencias y Desastres.	Red interinstitucional
9		Saber hacer	Gobernanza del Riesgo	Red interinstitucional
10		Saber hacer	Variabilidad climática	Red interinstitucional
11	Eje 3: Mujeres inclusión y diversidad	Saberes	Diversidad e inclusión laboral en el sector público	Red interinstitucional
12		Saber hacer	Enfoque de género en las políticas públicas	Red interinstitucional
13	Eje 4: Transformación digital y cibercultura.	Saberes	Transformación digital en la administración pública	Contrato PIC 2026
14		Saber ser	Detección y prevención de riesgos de ciber seguridad	Red interinstitucional
15	Eje 5: Probidad y ética de lo público	Saber ser	Transparencia y servicio, conflictos de interés y atención a la ciudadanía	Red interinstitucional
16		Saber hacer	Estrategias y acciones de integridad pública e institucional	Contrato PIC 2026
17	Eje 6: Habilidades y competencias	Saber hacer	Metodologías para la identificación y solución de problemas	Contrato PIC 2026
18		Saberes	Innovación y aprendizaje organizacional	Contrato PIC 2026
19		Saber hacer	IA, Datos y Tecnología	Contrato PIC 2026
20		Saberes	Gestión Pública / Normativa / Ética	Red interinstitucional
21		Saber hacer	Liderazgo y Habilidades Blandas	Red interinstitucional

<b>22</b>	Acuerdos sindicales	Saberes	Derechos fundamentales de asociación, negociación colectiva y derechos conexos	Contrato PIC 2026
<b>23</b>		Saber hacer	Actualización jurídica y jurisprudencial sobre la figura del contrato realidad y las buenas prácticas contractuales en el marco del empleo público.	Red interinstitucional
<b>24</b>		Saber ser	Trabajo y empleo decente, dignidad en el trabajo, dignidad humana, progresividad de los derechos fundamentales, protección social, diálogo social y desconexión laboral.	Contrato PIC 2026

## 10.7 Plan anual de Trabajo de Seguridad y Salud de Trabajo – SST

### Objetivo General:

El plan de trabajo busca promover el cuidado de la salud individual y colectiva, a mejorar las condiciones de trabajo, en el entendido de minimizar, eliminar y/o controlar los diferentes riesgos que puedan generar en sus funcionarios, contratistas y visitantes, accidentes o enfermedades laborales, por medio de la ejecución de las diferentes actividades programadas de esta manera ofrecerles unas condiciones laborales, de vida sana y segura.

OBJETIVOS SST	METAS	INDICADOR RELACIONADO	PROGRAMAS O PROCEDIMIENTOS RELACIONADOS
Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos, y establecer controles efectivos que contribuyan a su eliminación o mitigación, promoviendo un entorno laboral seguro y saludable para todos los colaboradores y visitantes.	Disminuir el índice de accidentes de trabajo Disminuir la severidad de los accidentes de trabajo Disminuir el índice de casos nuevos de enfermedad laboral	Frecuencia de Accidentalidad Severidad de Accidentes de Trabajo Incidencia de Enfermedades Laborales Prevalencia de Enfermedades Laborales	Todos los programas y procedimientos Programa de Prevención y Vigilancia del Riesgo Biomecánico Programa de Prevención y Vigilancia del Riesgo Psicosocial Programa de Hábitos y Entornos Saludables Plan de Emergencias y Contingencias
Proteger la integridad física y mental de los colaboradores, mediante la implementación, seguimiento y mejora continua de planes, programas y controles operacionales en Seguridad y Salud en el Trabajo, con enfoque inclusivo y libre de discriminación.	Cumplimiento del plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST igual o mayor a 90%. Ausentismo por causa médica menor a 3.20%	Indicador de estructura del SG-SST Frecuencia de Accidentalidad Ausentismo por causa médica	Todos los programas del plan del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST Todos los procedimientos de SST Programa de riesgo público Plan Estratégico de Seguridad Vial Programa de riesgo químico 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 para la Reincorporación Laboral
Asegurar la identificación, implementación, actualización y cumplimiento de la normatividad legal vigente y de otros requisitos aplicables en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando igualdad de oportunidades, consulta y participación de todos los actores del sistema.	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 en SST

Las actividades por realizar se resumen en el siguiente cuadro

TEMA PDT	RECURSOS			
	Humano	Tecnológico	Información	Servicios Externos
1 GESTION DE RECURSOS	X	X	X	X
2 GESTION INTEGRAL DEL SG-SST	X	X	X	X
3 GESTIÓN DE INDICADORES SG-SST	X	X	X	
4 GESTIÓN DEL CAMBIO	X	X	X	
5 COMUNICACIÓN, PARTICIPACIÓN Y CONSULTA	X	X		
6 CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	X	X	X	X
7 COPASST	X	X		X
8 COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL - COCOLA	X	X		X
9 GESTION DE ATEL	X	X		X
10 GESTION DE PELIGROS Y RIESGOS	X	X	X	X
11 PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PÚBLICO	X	X	X	X
12 GESTIÓN DE EMERGENCIAS Y CONTINGENCIAS	X	X	X	X
13 GESTION DE PROVEEDORES Y CONTRATISTAS (Productos y Servicios)	X	X	X	
14 GESTION DE LA SALUD	X	X	X	X
15 PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA DE RIESGO BIOMECÁNICO	X	X	X	X
16 PROGRAMA DE RIESGO QUÍMICO	X	X	X	X
17 PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL - PESV	X	X	X	X
18 PROGRAMA DE HÁBITOS Y ENTORNOS SALUDABLES	X	X	X	X
19 PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA DE RIESGO PSICOSOCIAL	X	X	X	X
20 TELETRABAJO	X	X	X	X
21 SALA AMIGA DE LA LACTANCIA MATERNA	X	X		X

## 10.8 Plan de Vacantes

### Objetivo General

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.

### Objetivos específicos

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

El Plan Anual de vacantes es una herramienta que busca proveer los cargos vacantes en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible teniendo en cuenta la estrategia dirigida a suplir las necesidades de la planta de personal de acuerdo con las novedades presentadas durante la vigencia, por tanto, se aplicará en el corto y mediano plazo de tal forma que se establezca lo siguiente:

- Cálculo de servidores necesario que permita atender las necesidades de personal presentes y futuras derivadas de sus competencias.
- Identificar de qué forma se cubrirán las vacantes de personal.
- Estimación de los recursos necesarios.

Tabla 3 Según tipos de Empleos

SEGÚN TIPOS DE EMPLEOS	
TIPO EMPLEO	NÚMERO DE EMPLEOS
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	49
CARRERA ADMINISTRATIVA	329
<b>TOTAL</b>	<b>378</b>

## **10.9 Plan Anual de Previsión**

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17, dispone que todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces en los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de talento humano con el objeto de presupuestar los recursos y proveer las vacantes con el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

### **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.

### **Objetivo Específico**

- Implementar estrategias para la previsión de empleos de acuerdo con la necesidad de la entidad y la planta de personal
- Tomar medidas de cobertura tanto externas como internas con la finalidad sostener un plan de acción sólido y oportuno
- 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.

### **Propósito**

Se busca para el plan de previsión 2026 cubrir los empleos vacantes en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible teniendo en cuenta la estrategia direccionada a suplir las

necesidades de la planta de personal de acuerdo con las novedades presentadas durante la vigencia.

Tabla 5 Provisión Planta al 31 de diciembre de 2025

PROVISIÓN PLANTA AL 31 DE DICIEMBRE DE 2025			
TIPO EMPLEO	NÚMERO DE EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	49	45	4
CARRERA ADMINISTRATIVA	329	252	77
<b>TOTAL</b>	<b>378</b>	<b>297</b>	<b>81</b>

## 10.10 Plan Monitoreo y Seguimiento del SIGEP

### Objetivo general

Monitorear y brindar asesoría continua a los servidores públicos de la entidad frente al cague 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 2026 (vigencia 2025).

- 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.

### **Estrategia Transversal**

Para llevar a cabo las actividades previstas en el plan de intervención sobre clima laboral y riesgo psicosocial, se abordarán temáticas enfocadas en fortalecer las habilidades gerenciales de los coordinadores, jefes de área y directores. El objetivo es desarrollar estrategias que fomenten la felicidad laboral y el bienestar de sus equipos.

Involucrar las actividades del Plan de Bienestar orientadas al fortalecimiento de las capacidades institucionales es fundamental. A través del uso eficaz del conocimiento, se busca facilitar la transición de un trabajo individual a uno colaborativo, basado en la inteligencia colectiva y en alianzas internas que promuevan el cumplimiento de los objetivos institucionales. De este modo, se pretende alcanzar una sinergia entre el plan de bienestar y la dimensión del talento humano del MIPG, relacionada con la cultura organizacional, los valores institucionales, los incentivos a la innovación y el clima organizacional.

Con el objetivo de fomentar estrategias que promuevan el bienestar institucional, se buscarán alianzas con entidades del sector y con instituciones prestadoras de servicios.

Estas colaboraciones permitirán ofrecer recursos y aumentar el bienestar de los funcionarios y sus familias.

Se implementarán acciones para optimizar la utilización de los canales de comunicación disponibles en el Ministerio, tales como la intranet, la cartelera, el correo institucional y los grupos de WhatsApp. El propósito es asegurar que todos los funcionarios y funcionarias conozcan las actividades del plan de bienestar y participen de manera activa y masiva. Esto ayudará a crear conciencia sobre la importancia de estas iniciativas y los beneficios que aportan a la mejora de la calidad de vida de los servidores del Ministerio.

## 11 Evaluación de la gestión estratégica de talento humano

El presente plan se evaluará mediante los indicadores de gestión los cuales están divididos en dos grandes grupos uno que consiste en los Indicadores de Seguridad y Salud en el Trabajo y los otros que consisten en PIC, incapacidades y vacaciones, todos son liderados por el Grupo de Talento Humano, así como a través de los informes elaborados para las diferentes dependencias y órganos de control, tanto internos como externos, incluyendo el DAFFP, la CNSC, la Presidencia de la República y otras entidades pertinentes.

Además, el Plan será evaluado en función del nivel de madurez en las etapas de gestión de la Política de Talento Humano y la Política de Integridad, utilizando la Matriz de Autodiagnóstico del DAFFP.

Se llevará a cabo un seguimiento trimestral de este plan, utilizando los siguientes indicadores, con una meta de ejecución del 90%.

