# Plan Estratégico de Talento Humano

# PETH – 2026



BIOventura
Destino de vida

# *Plan Estratégico de Talento Humano*

# *PETH*

## *2026*

***ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DISTRITO DE BUENAVENTURA - EPA***

***Dirección General***

***Subdirección Administrativa y Financiera - Oficina Talento Humano***

## INTRODUCCIÓN

En línea con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, la planificación estratégica del Establecimiento Público Ambiental se dirige hacia la consecución de los objetivos institucionales. Su enfoque central no se limita únicamente a atraer y conservar a los mejores talentos, sino a potenciarlos mediante políticas de incentivos que enriquezcan su desempeño, reconociéndolos como el recurso más valioso de la entidad.

El Plan Estratégico de Talento Humanos es un instrumento de gestión del recurso humano que, permite organizar y racionalizar la gestión de las unidades de personal, y fomentar el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad.

MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano; no pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Este plan estratégico se integra en las 7 dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, alineándose además con la Política de Integridad, que busca apropiar los valores éticos en cada servidor para generar confianza en la ciudadanía.

Las entidades públicas entre sus objetivos principales están, consolidar una planeación estratégica que opere a través de un proceso sistemático, en virtud de alcanzar las metas establecidas por la entidad en el plan de acción vigente (2026), consignadas en los planes del área de talento humano.

Considerando la importancia de la calidad en la incorporación de nuevos colaboradores, se manejarán las contrataciones de acuerdo con las prioridades estratégicas y las competencias necesarias para

satisfacer las exigencias del servicio público. Es fundamental garantizar condiciones laborales idóneas y un entorno propicio para la prevención de riesgos laborales. Se fomentará el autocuidado y se velará por la satisfacción de las necesidades del personal y sus familias, dentro del marco de políticas de talento humano.

En el ámbito de la capacitación, se dará prioridad al fortalecimiento de conocimientos y habilidades para los servidores públicos del entorno 4.0, mediante el Plan Institucional de Capacitación. Este plan se alinea con los ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, centrándose en ***la gestión del conocimiento, la innovación, la transformación digital y la integridad en lo público.***

El Plan Estratégico de Talento Humano también debe contener las acciones en materia de capacitación, bienestar e incentivos Institucionales, e integrar el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El plan estratégico de talento humano, se posiciona como un pilar fundamental para el fortalecimiento y desarrollo de los servidores del establecimiento Público Ambiental, integrando valores, competencias y condiciones que promueven un servicio público eficiente y acorde a las necesidades de los grupos de valor, en consonancia con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo.

## Objetivo General

Mejorar la eficiencia y eficacia del establecimiento ambiental público del Distrito de Buenaventura a través de un plan estratégico de talento humano que optimice la gestión, desarrollo y retención del personal, asegurando la consecución de los objetivos institucionales en materia ambiental para el año 2026.

## Objetivos Específicos

1. Desarrollar y ejecutar un programa de formación y capacitación para el personal del establecimiento ambiental público que fortalezca las competencias técnicas y gerenciales necesarias para el cumplimiento de sus funciones, logrando un mayor fortalecimiento en la eficiencia operativa para los resultados de la vigencia 2026.

2. Implementar un sistema de gestión del desempeño que permita identificar, reconocer y recompensar el talento dentro del establecimiento ambiental público, logrando un significativo rendimiento laboral que se refleje en los indicadores de satisfacción laboral, productividad, ausentismo, nivel de formación, cumplimiento de objetivos.

## Marco Conceptual de la Gestión Estratégica del Talento Humano

El Establecimiento Público Ambiental en aras de adoptar mediante Resolución No. 1068 del 2018 la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (Decreto 1499 de 2017), como herramienta para la integración de los sistemas de gestión y control. Para la operación de MIPG, se implementaron 7 dimensiones entre las cuales está la No. 1: Talento Humano. MIPG, es un MARCO DE REFERENCIA que facilita a las entidades públicas la gestión eficiente y transparente, la mejora continua, la planeación estratégica, la gestión de riesgos y el cumplimiento de objetivos institucionales, les ayuda a ser más efectivas y a rendir cuentas claras a la ciudadanía.

La principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía

El plan estratégico debe estar enmarcado en la política de empleo público y de gestión del talento humano e incluir criterios tales como el mérito, las

competencias laborales, el avance constante en el desarrollo y crecimiento de los mismos, la visión sistémica del trabajo diario con calidad y compromiso, encaminados a mejorar los estándares de productividad social.

## Marco Normativo

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana:

| ***Norma*** | ***Temática*** |
|---|---|
| Ley 190 de 1995 | Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. |
| Constitución Política de Colombia. | Artículo 53 La capacitación como uno de los principios mínimos fundamentales en materia laboral. |
| Ley 1064 del 26 de julio de 2006 | Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. |
| Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo). |
| Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998 | "Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado" |
| Decreto 612 de 2018 | Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y |

| | |
|---|---|
| | estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. |
| Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos). |
| Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017 | Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC.<br>Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño |
| Ley 2294 de 2023 | "Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida" |
| Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36 | Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley |
| Ley 489 de 1998 | (diciembre 29)<br>"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones." |
| Ley 909 de 2004 | Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. |
| Ley 1221 de 2008 | (Julio 16) |

| | |
|---|---|
| | Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. |
| (Circular Conjunta 100-009 de 2021 Departamento Administrativo de la Función Pública) | La presente ley tiene por objeto promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones - TIC. |
| Ley 2191 de 2022 | Enero 6)<br>"POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXIÓN LABORAL - LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL"<br>Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral. |
| Ley 1010 del 23 de enero de 2006 | Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo |
| Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. | A través del cual el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública y presentan los nuevos lineamientos que orientan la formulación de los planes institucionales de formación y capacitación, la política en la materia, señala las prioridades que deben atender las entidades públicas. |

| | |
|---|---|
| Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 | Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. |
| Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 8,166 y 167 de la ley 2318 de 2023 | Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana. |
| Resolución No. 20161000022145 de 2016 La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 | Por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados. Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño. |
| Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017 | Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC. Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño |
| Ley 1857 del 26 de julio de 2017 Modifica la Ley 1361 de 2009 | (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia. |
| Decreto 612 de 2018 | Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. |
| Decreto 1273 de 2018 | Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social. |
| Decreto Ley 1567 de 1998 | Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. |
| Ley 1952 de 2019 | Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Art. 37 y 38 La capacitación como derecho y deber de todo servidor público. |

## Fases del Plan Estratégico de Talento Humano

Generalmente, un plan estratégico de talento humano se divide en varias fases, que pueden variar ligeramente según la metodología utilizada. Sin embargo, las fases comunes incluyen: diagnóstico (análisis de la situación actual del talento humano), planificación (definición de objetivos, estrategias y acciones), implementación (puesta en marcha de las acciones y programas), y seguimiento y evaluación (monitoreo de resultados y ajustes al plan).

Las cinco (5) fases que se han propuesto para la elaboración del plan estratégico de talento humano del establecimiento son las siguientes:

| Fases | Concepto |
|---|---|
| *Diagnóstico* | Se analiza la situación actual del talento humano, identificando fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Esto incluye evaluar las competencias de los empleados, el clima laboral, las necesidades de capacitación y desarrollo, y las políticas de gestión del talento humano. |
| *Formulación y/o Planeación Estratégica* | Se definen los objetivos estratégicos del plan, las estrategias para alcanzar esos objetivos y las acciones específicas que se llevarán a cabo. Es importante que los objetivos sean SMART (específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos definidos). |
| *Implementación* | Se ponen en marcha las acciones y programas definidos en el plan. Esto puede incluir la capacitación de los empleados, la implementación de nuevos procesos de gestión del talento humano, la mejora del clima laboral, la promoción de una cultura organizacional que valore el desarrollo del |

| | |
|---|---|
| | talento, integración de los planes institucionales, entre otros procesos. |
| *Seguimiento y Control* | Se monitorean y valoran los resultados del plan. Esto permite identificar si se están alcanzando los objetivos estratégicos, si las acciones implementadas están siendo efectivas, y si es necesario realizar ajustes al plan. |
| *Análisis y Resultado* | En esta fase, se examina si se están cumpliendo los objetivos planteados, se comparan con las metas establecidas. Además, se evalúa el impacto de las acciones implementadas en el desempeño de los empleados y en los resultados de la organización. Con base en este análisis, se identifican las áreas de mejora y se toman decisiones para ajustar el plan y optimizar la gestión del talento humano. |

## Establecimiento Público Ambiental

El Establecimiento Público Ambiental, es la autoridad ambiental descentralizada con autonomía administrativa, financiera, patrimonio propio y personería jurídica, autorizada por la ley 1617 de 2013 y creada por el concejo Distrital mediante el acuerdo 34 de 2014; encargado de administrar, dentro del área de sus jurisdicción urbana y suburbana, el ambiente y los recursos naturales renovables y propender por su desarrollo sostenible, de conformidad con las disposiciones legales y las políticas ambientales y evitar la degradación ambiental. *"El Ambiente es nuestro compromiso".*

## Misión

El EPA Buenaventura es la entidad encargada de administrar los recursos naturales renovables y el medio ambiente del Distrito de Buenaventura, en su perímetro urbano y suburbano, el establecimiento procura el aseguramiento y fortalecimiento de los ecosistemas, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la población y la competitividad del Distrito en el ámbito del desarrollo sostenible.

## Visión

Para el año 2036 el EPA Buenaventura se consolidará como la máxima autoridad ambiental del Distrito y será reconocida por su gestión en asuntos ambientales, con enfoque participativo que garantizan la sostenibilidad de los ecosistemas y recursos naturales renovables en su área de jurisdicción.

## Acuerdos

Acuerdo 2024 No. 001 – Por medio de la cual se aprueba el plan de acción del Establecimiento Público Ambiental de Buenaventura para la vigencia 2024-2027.

Acuerdo No. 003 – Por medio del cual se modifican los estatutos del Establecimiento Público Ambiental del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura.

Acuerdo No. 2025-13 del 23 diciembre del 2025– Por medio de la cual se aprueba el presupuesto de ingresos y gastos del Establecimiento Público Ambiental del Distrito de Buenaventura para la vigencia fiscal 2026.

Acuerdo No. 016 – Por medio del cual se modifica o suprime unas funciones del Capítulo 2 Artículo 6 Literal D del Acuerdo 034 de 2014 por no corresponder al Establecimiento Público (EPA) y se dictan otras disposiciones.

Acuerdo No. 034 – Por el cual se crea El Establecimiento Público Ambiental Distrito de Buenaventura – EPA, como autoridad ambiental del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura y se dictan otras disposiciones.

## Valores Institucionales

***Servicio a la ciudadanía***

El objetivo principal del Establecimiento es servir a la ciudadanía, satisfaciendo sus necesidades y mejorando su calidad de vida. Se trata de un compromiso con el bienestar público.

**Transparencia**

Significa que las acciones y decisiones de la entidad son claras, accesibles y comprensibles para el público. No hay secretos ni ocultamiento de información relevante.

**Eficiencia**

Se refiere a la capacidad de la entidad para lograr sus objetivos con el mínimo de recursos y tiempo posible. Se trata de optimizar procesos y evitar el desperdicio.

**Responsabilidad**

Implica que la entidad rinde cuentas por sus acciones y decisiones, asumiendo las consecuencias de sus actos. Es la obligación de actuar con rectitud y rendir cuentas a la ciudadanía.

**Ética**

Se basa en un conjunto de principios morales que guían el comportamiento de los funcionarios públicos. Se trata de actuar con integridad, honestidad y justicia.

**Imparcialidad**

Significa que el Establecimiento trata a todos los ciudadanos por igual, sin discriminación ni favoritismo. Las decisiones se toman basándose en criterios objetivos y justos.

**Respeto a los derechos humanos**

Los funcionarios del Establecimiento deben respetar y proteger los derechos fundamentales de todos los ciudadanos, como el derecho a la vida, la libertad, la igualdad y la dignidad.

**Equidad**

Se refiere a la justicia y la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos. Se busca un trato justo y equitativo, considerando las necesidades de cada persona.

***Honestidad***

Es un valor que conforma la virtud y se define como la demostración de transparencia en toda tarea que se asuma en relación consigo mismo o con los demás.

Somos honestos cuando somos coherentes entre lo que decimos y el ejemplo que damos. Rendimos los informes basados en datos y hechos veraces. Cuidamos y optimizamos los bienes y recursos públicos, empleándolos únicamente para beneficio del interés general; y cuando rechazamos y denunciamos cualquier acto que atente contra el correcto cumplimiento de las normas.

***Respeto***

Es un valor de la comprensión que permite la convivencia y es portarse convencido de que todo el mundo tiene su dignidad, reconocerla no despreciando o denigrando de nadie. Somos respetuosos cuando reconocemos, aceptamos y valoramos los Derechos Humanos y constitucionales de nuestros compañeros y de los ciudadanos, y les brindamos un trato digno, independientemente de sus diferencias de opinión y jerarquía.

***Responsabilidad***

Es un valor indispensable para el cumplimiento del deber y se define como poner la vocación y todo el entusiasmo y energías en lo que se hace, para alcanzar los objetivos trazados. Somos responsables cuando cumplimos a cabalidad nuestras tareas y obligaciones y asumimos las consecuencias de nuestros actos u omisiones y tomamos las medidas correctivas en búsqueda de la mejora continua.

***Compromiso***

Es obtener un claro sentido de responsabilidad sobre su actuar, considerando siempre su calidad de "servidor" público. Somos comprometidos cuando realizamos nuestras actividades aplicando los principios de eficiencia, eficacia y efectividad en todas actuaciones como servidores públicos.

***Pertenencia***

Identificar como propias actividades asignadas como misión sectorial, llegando a asumir causas institucionales y personales como comunes. Tenemos sentido de pertenencia cuando reconocemos y asumimos como propios los lineamientos estratégicos del **Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible** (MADS) y orientamos todas nuestras actuaciones hacia el mejoramiento continuo de los procesos con el fin de alcanzar los objetivos institucionales, aplicando nuestro mejor esfuerzo y procediendo de manera voluntaria, leal y crítica.

## Glosario

**Comisión Nacional Del Servicio Civil - CNSC**: Es el órgano responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, es un órgano constitucional, autónomo e independiente de las ramas del Poder Público, de carácter permanente del nivel nacional, dotada de autonomía administrativa, personalidad jurídica y patrimonio propio. Es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público que actuará de

acuerdo con los principios de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución y, en especial en los de objetividad, independencia e imparcialidad. (Acuerdo 001 del 16 de diciembre de 2004).

**Planes institucionales**

Son documentos que establecen los objetivos, estrategias y acciones de una organización para alcanzar sus metas a corto, mediano y largo plazo. En el caso de los planes institucionales relacionados con el talento humano, se enfocan en la gestión, desarrollo y retención del personal.

**Análisis de la situación actual**

Evaluación de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA) relacionadas con el talento humano del establecimiento.

**Competencias**

Habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para desempeñar un puesto de trabajo con éxito.

**Clima laboral**

Ambiente de trabajo que se percibe en la organización, incluyendo factores como la motivación, la satisfacción y las relaciones interpersonales.

**Desarrollo del talento**

Proceso de mejora de las competencias y habilidades de los empleados para aumentar su rendimiento y potencial.

**Diagnóstico**

Análisis exhaustivo de la situación actual del talento humano para identificar necesidades y oportunidades de mejora.

**Estrategia de retención**

Conjunto de acciones para mantener a los empleados talentosos en la organización.

**Evaluación del desempeño**

Proceso de medición del rendimiento de los empleados en relación con los objetivos establecidos.

**Formación**

Proceso de aprendizaje que permite a los empleados adquirir nuevos conocimientos y habilidades.

**Gestión del talento humano**

Proceso de planificación, atracción, desarrollo, retención y evaluación del talento humano en la organización.

**Sucesión**

Proceso de planificación para asegurar la continuidad del liderazgo y la gestión en la organización.

**Valores institucionales**

Son los principios rectores que guían el comportamiento y las acciones de una organización. Reflejan la cultura y la identidad de la entidad, e influyen en la toma de

decisiones y en la interacción con empleados, usuarios y la comunidad. Ejemplos comunes incluyen la transparencia, la ética, la responsabilidad, la equidad y el respeto.

## Propósito

Desarrollar estrategias destinadas a fortalecer los conocimientos, habilidades y aptitudes de nuestro talento humano, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y su rendimiento laboral. Conservando un entorno de trabajo saludable, seguro, dinámico y flexible que permita a nuestros colaboradores expandir sus habilidades y experiencia en beneficio de nuestra entidad. Esta iniciativa no solo busca contribuir a las estrategias del Gobierno Nacional, sino también a cuidar y mejorar la calidad de vida de nuestros servidores y sus familias.

## Ejes temáticos

En articulación con el Plan Estratégico de Gestión de la Función Pública, el Establecimiento ha propuesto focalizar sus esfuerzos en cinco ejes temáticos para la vigencia 2026:

| ***Desarrollo y Capacitación*** | ***Bienestar y Salud*** | ***Diversidad e Inclusión*** | ***Tecnología y Transformación Digital*** | ***Servidor Ejemplar*** |
|---|---|---|---|---|
| Aquí se enfocaría en el crecimiento profesional de los empleados a través de programas de capacitación, formación, y oportunidades de desarrollo de habilidades. Se podría incluir la identificación de necesidades de capacitación, la | Actividades del plan de bienestar e incentivos - Aquí se enfocaría en el bienestar físico y mental de los empleados, incluyendo programas de salud, bienestar, y equilibrio entre la vida personal y profesional. Se podrían considerar actividades de promoción de la salud, | Este eje se centraría en la creación de un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, donde se valore la diversidad de experiencias, perspectivas y talentos. Se podrían considerar políticas de igualdad de oportunidades, programas de sensibilización, y la | En este eje se analizaría cómo la tecnología puede mejorar la gestión del talento humano, incluyendo el uso de herramientas digitales para la gestión de recursos humanos, la capacitación en línea, y la | Fortalecimiento del liderazgo institucional – identidad y vocación por el servicio público - sentido de pertenencia institucional- promover los valores y aplicar los principios del Código de Integridad - énfasis en la empatía: Un servidor público ejemplar es empático, |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| implementación de programas de formación, y la evaluación del impacto de las capacitaciones.<br><br>Plan de capacitaciones - | programas de asistencia al empleado, y la creación de un ambiente de trabajo saludable. al- Higiene mental y equilibrio Psicosocial – promoción del compromiso por el autocuidado y autoprotección – manejo y afrontamiento del estrés – planeación y desarrollo de actividades físicas | promoción de la inclusión.<br>- transformación cultura inclusiva | automatización de procesos.<br><br>Apropiación y aprovechamiento de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), capacitación en tecnologías emergentes, | comprensivo y servicial. capacidad para conectar con la gente, disposición a ayudar y su compromiso con el bienestar de la comunidad. |

## Transformaciones

Conforme al plan del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, como formulador de las políticas ambientales, y que 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 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.

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

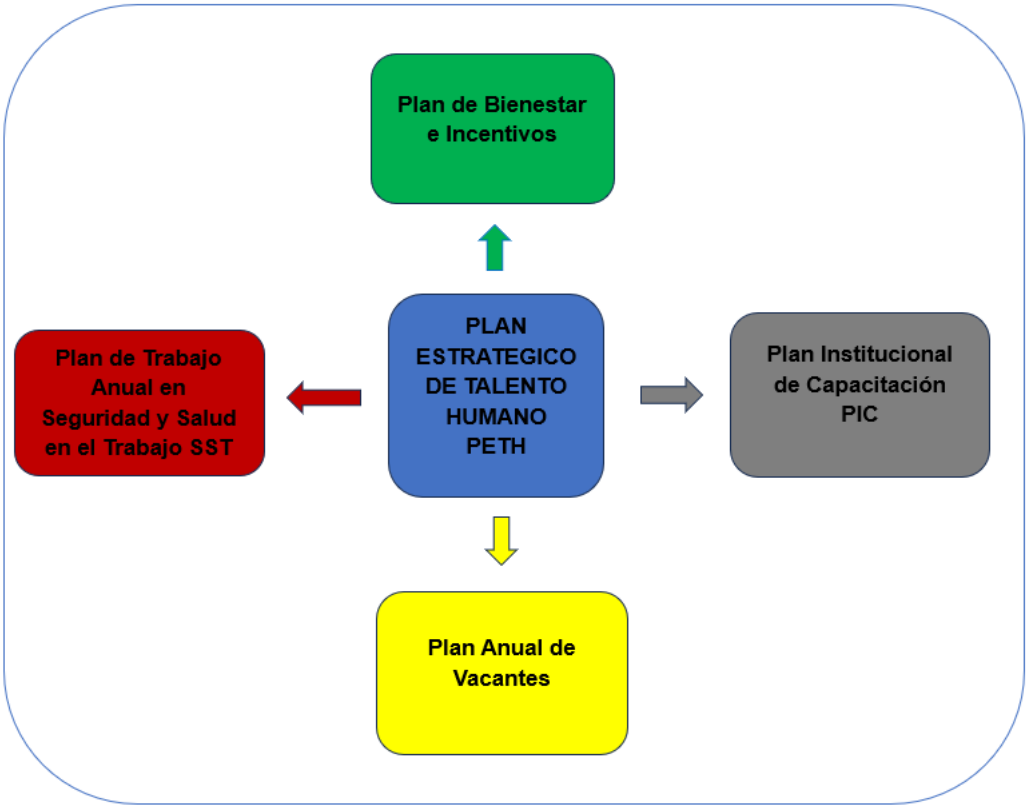
1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua.
2. Seguridad humana y justicia social.
3. Derecho humano a la alimentación.
4. Transformación productiva, internacionalización y acción climática.
5. Convergencia regional.

## Componentes

Desde la normatividad vigente y las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el Plan Estratégico busca la integración de los planes institucionales de la dimensión del Talento Humano. Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano del Establecimiento Público Ambiental de Buenaventura, son los siguientes:

- Plan Institucional de Capacitación (PIC)
- Plan de Bienestar social e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Anual de Vacantes y provisión de TH

## Componentes del PETH




La efectiva formulación e implementación del Plan Estratégico del Talento Humano, traerá como efecto, resultados transversales, tales como servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo, compromiso y eficiencia, que redunden en una mayor productividad y en el incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado.

## Plan de Bienestar e Incentivos (Calidad de vida laboral)

El plan de bienestar e incentivos adoptado por el establecimiento **EPA** responde al diagnóstico de las necesidades e intereses de los funcionarios, que surge como resultado de la socialización del formato de diagnóstico de necesidades de Bienestar Laboral a través de los lideres de cada proceso institucional.

El diagnóstico de las necesidades e intereses de los funcionarios permite identificar la tendencia y preferencia de actividades, formulando de esta forma actividades enfocadas en el público objetivo, lo que puede incidir en una mayor participación. Con base en el diagnóstico mencionado, la sub dirección administrativa y financiera destina el presupuesto requerido para satisfacer las necesidades que se consideren prioritarias, tanto para los funcionarios como para el establecimiento.

Posteriormente, desde la sub dirección administrativa y financiera define las actividades a realizar, teniendo en cuenta, de un lado, el presupuesto disponible y, de otro, aquellas actividades que pueden ser realizadas con el apoyo del recurso interno, Cajas de Compensación u otras entidades del sector. Finalmente, el Plan se socializa con el Director General con la finalidad de contar con su aprobación.

El Plan de Bienestar e Incentivos pretende motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente de todos los funcionarios que aportan de esta forma al logro de las metas del Establecimiento.

Son reconocimientos que serán otorgados a los funcionarios ganadores y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.

El Plan está enfocado a mejorar la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios, es elaborado anualmente, y contiene adicional a lo mencionado, los siguientes aspectos:

- Acciones y programas a realizar
- Recursos a utilizar (incluyendo las alianzas estratégicas)
- Cronogramas
- Presupuesto

## Plan Institucional de Capacitación 2026

Como se observa, el Plan Institucional de Capacitación - PIC, es uno de los componentes del eje del compartir y difundir, por medio del cual se estructura un conjunto de acciones educativas, a partir de una visión sistémica y articulada entre *los lineamientos de Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial de Hacienda, el Plan Estratégico Institucional, la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del DAFP y demás políticas públicas en la materia,* la estructura organizacional y las necesidades específicas de cada dependencia, cuya finalidad consiste en desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los servidores del Establecimiento Público Ambiental del Distrito de Buenaventura – EPA, con el fin de propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de tal manera que se viabilice el desarrollo de los funcionarios, el mejoramiento de la prestación de los servicios al ciudadano y se alcancen los objetivos de recaudo orientados al cierre de la brecha tributaria y el aseguramiento de la sostenibilidad de las finanzas públicas de la nación.

Siguiendo la directriz del Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.9.2, el Decreto 927 de 2023 y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, en donde la capacitación debe ser orientada al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia; los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante el Establecimiento, atendiendo a las necesidades y al presupuesto designado para la vigencia.

## Ejes Temáticos

Los ejes temáticos son las áreas principales o categorías en las que se agrupan los diferentes temas de capacitación. Estos ejes sirven como una estructura organizativa para asegurar que el plan cubra todas las áreas relevantes para el desarrollo de las competencias de los funcionarios y el logro de los objetivos institucionales.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 indica los lineamientos que deben tener las entidades públicas para

orientar la formación y la capacitación, el nuevo plan incluye los **ejes temáticos**, claves y fundamentales en el quehacer de los servidores públicos los cuales son: l*a gestión del conocimiento y la innovación, la creación de valor público, la transformación digital, y la probidad y ética de lo público.*

## Alcance del Plan Nacional de Formación y Capacitación

De acuerdo con el ordenamiento jurídico, los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación son de obligatorio cumplimiento para todas las entidades, órganos y organismos de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, del nivel central o descentralizado, que cuente con régimen general de carrera y de los que cuentan con régimen específico que no haya sido reglamentado. En esta delimitación, de acuerdo con el campo de aplicación que establece el artículo 3 de la Ley 909 de 2004, cabe señalar que tanto esta Ley como el Decreto Ley 1567 de 1998 establecen que las entidades deben orientarse por el sistema nacional de capacitación mientras no existan normas expresas para reglamentar los demás sistemas específicos de carrera administrativa que hacen parte de la Rama Ejecutiva.

## Orientación de la Capacitación

La capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los colaboradores y el mejoramiento en la prestación de los servicios. (Ley 909 de 2004).

En el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. Así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

## Objetivos de la política de formación y capacitación

- Desarrollar las capacidades de los servidores públicos
- Mejorar los procesos institucionales
- Fortalecer la capacidad laboral
- Generar cambios organizacionales
- Responder a las demandas del entorno social - comunidad
- Mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos

## Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

## Alcance.

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo del Establecimiento Publico Ambiental – EPA, aplica para todos los funcionarios y todo aquel que desarrolle una actividad al interior de las instalaciones del Establecimiento, en sus diferentes puestos de trabajo o áreas de operación, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

## Objetivo General

Diseñar e implementar el funcionamiento del sistema de gestión de acuerdo a los factores de riesgo presentes en las operaciones adelantadas por los funcionarios del Establecimiento Público Ambiental-EPA Buenaventura y establecer actividades de prevención de accidentes y enfermedades de origen profesional tendientes a mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los empleados de la empresa.

## Objetivos Específicos

1. Proporcionar condiciones de trabajo seguras, sanas e higiénicas para los trabajadores con el fin de evitar accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y mejorar la productividad.
2. Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
3. Elaborar y mantener actualizada la matriz de peligros y riesgos para reconocer las fuentes generadoras, el número de expuestos y el tiempo de exposición, entre otras.
4. Prevenir, corregir o eliminar los factores de riesgo nocivos que afectan la vida de los trabajadores.
5. Planear y organizar actividades dirigidas a los trabajadores y al ambiente laboral de acuerdo a los factores de riesgos prioritarios.
6. Cumplir la legislación vigente de salud ocupacional, contemplada en los decretos 614 / 1.984, resolución 2013/ 1.986, 1016/ 1.989, decreto ley 1295/1994, Decreto 1072/2015, res 0312 del 2019.

## Plan Anual de Vacantes y Provisión del TH

### Alcance

El Plan Anual de Vacantes y Provisión del Talento Humano vigencia 2026, es una herramienta que se aplicará en el corto y mediano plazo para identificar la forma como se cubrirán las vacantes de la Planta Global de Personal del Establecimiento Público Ambiental de Buenaventura – EPA.

De tal forma, el Plan permite llevar controles y la planeación estratégica del recurso humano, midiéndolo a corto y a mediano plazo y ser referente para:

a) El cálculo de los empleados necesarios para atender 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, 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 a la vigencia.
d) Asegurar la idoneidad y competencias básicas de cada cargo teniendo como base los fundamentos éticos y de igualdad de condiciones.

**Objetivo General**

Desarrollar estrategias que permitan proporcionar el talento humano requerido por el Establecimiento Público Ambiental de Buenaventura – EPA, a partir de las necesidades de servidores para la planta global de la entidad que permiten la consecución de la misión institucional.

**Objetivos Específicos**

1. Identificar los empleos vacantes de la Planta Global de Personal del Establecimiento Público Ambiental de Buenaventura – EPA.

2. Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de personal, cuando la necesidad del recurso humano así lo requiera.

3. Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la Planta Global de Personal del Establecimiento Público Ambiental de Buenaventura – EPA.

**FORMAS DE PROVISIÓN DE EMPLEO**

**Capítulo 3, Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública**

ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 648 de 2017.

**PLANTA DE PERSONAL**

**ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DISTRITO DE BUENAVENTURA - EPA**

## RESUMEN

| Tipo | Cantidad |
|---|---|
| Provisional | 16 |
| Libre Nombramiento y Remoción | 8 |
| Periodo Fijo de Libre Designación | 1 |
| **Total de cargos** | 25 |

**JHON ANTONY VALENCIA CAICEDO**

**Dirección General**

**SANDRA JIMENA ASPRILLA**

**Subdirección Administrativa y Financiera**

**Establecimiento Público Ambiental**

**Distrito de Buenaventura - EPA**

***Versión 2026***