



Proceso para la Formación “Semillero de Coordinadores” y reglas para la designación

Proceso: Administración del Talento Humano

G-A-ATH-15

Versión:3


30/08/2024

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso para la formación “Semillero de Coordinadores” y reglas para la designación	SOMOSIG Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 30/08/2024	Código: G-A-ATH-15

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DEFINICIONES.....	3
4. REQUISITOS PARA INGRESAR AL PROCESO DE FORMACIÓN “SEMILLERO DE COORDINADORES”	4
5. LINEAMIENTOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN “SEMILLERO DE COORDINADORES”	5
6. LINEAMIENTOS DEL PROCESO DE DESIGNACIÓN DE COORDINADORES.....	6
7. CRITERIOS PARA PERMANECER DESIGNADOS COMO COORDINADORES.....	8



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso para la formación “Semillero de Coordinadores” y reglas para la designación	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 30/08/2024	Código: G-A-ATH-15

1. INTRODUCCIÓN.

El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible presenta la guía del proceso para la formación de Coordinadores de grupos internos de trabajo “Semillero de Coordinadores”, a través del cual, se busca fortalecer las habilidades blandas de aquellos funcionarios que deseen ejercer un rol de liderazgo como lo es de Coordinador de los grupos internos de trabajo. Lo anterior, en la búsqueda de desarrollar y fortalecer las competencias de los funcionarios que quieren formarse como líderes que podrán prestar apoyo a la alta dirección articulando los a grupos existentes en cada dependencia para el cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

2. ALCANCE.

Estos lineamientos van dirigidos a todos los funcionarios del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, pertenecientes a los niveles asistencial, técnico, profesional y asesor que ostenten derechos de carrera o nombrados en provisionalidad.

Podrán también integrarse al plan de formación, los asesores de libre nombramiento y remoción designados como coordinadores de los grupos internos de trabajo de: Talento Humano, Contratación, y Comunicaciones.


3. DEFINICIONES

Análisis de Brechas (GAP): Es un método para evaluar las diferencias entre el desempeño real y el desempeño esperado de un empleado en una organización o negocio.

Assessment center o centro de desarrollo y evaluación: Es una metodología que involucra pruebas situacionales que permiten valorar el desempeño de un colaborador o candidato, tales como una serie de ejercicios individuales y grupales para evaluar personas en situaciones similares a las del trabajo, quienes reciben retroalimentación sobre su desempeño por individuos entrenados, lo cual permite, no solamente evaluar, sino también evidenciar el desarrollo de cualidades y aptitudes que son relevantes en el desempeño de un trabajo, labor o rol, facilitando de esta manera detectar tanto fortalezas como oportunidades de capacitación, formación, asesoría y acompañamiento en la construcción de planes de desarrollo ajustados a las necesidades del colaborador y de la organización.

Competencias: Son características de personalidad devenidas en comportamientos que resultan en un desempeño exitoso. Es decir, son rasgos que se manifiestan en acciones que llevan al logro de los objetivos.

Coordinador: En el contexto de este documento, el coordinador no es la denominación de un empleo de la planta de personal, es un funcionario de esta que ha sido designado, mediante acto administrativo, para apoyar a los jefes o superiores jerárquicos de las dependencias en la articulación de los grupos internos de trabajo con el fin de dar cumplimiento de las diferentes funciones y tareas establecidas asignadas, coordinando las responsabilidades de cada uno de sus miembros de acuerdo con los compromisos establecidos con el superior jerárquico, contribuyendo para que dichas funciones se desarrollen de manera eficiente y eficaz, utilizando de manera apropiada los medios, esfuerzos, acciones y recursos designados para dicha labor.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso para la formación “Semillero de Coordinadores” y reglas para la designación	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 30/08/2024	Código: G-A-ATH-15

Grupo interno de trabajo: Los grupos internos de trabajo son aquellos que se crean con carácter transitorio o permanente, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficiencia y eficacia los objetivos, políticas y programas de la entidad.¹

Habilidades blandas: Son aquellos atributos o características de una persona que le permiten interactuar con otras de manera efectiva, lo que generalmente se enfoca al trabajo, a ciertos aspectos de este, o incluso a la vida diaria. No son sólo un ingrediente en particular, sino que son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás y otros factores que hacen a una persona dada a relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros.

Plan de formación de competencias: Capacitación y desarrollo planeado sobre habilidades específicas, buscando un mejor desempeño en las mismas, cuando los individuos hagan uso y aplicación de estas.

Planta global de personal: Conjunto de empleos que se puede ubicar de acuerdo con las necesidades de la entidad o sus dependencias, no se encuentran adscritos a un despacho determinado y pueden ser reubicados en cualquier momento.

Está compuesta por un determinado número de cargos, identificados y ordenados de acuerdo con el sistema de clasificación, nomenclatura y remuneración que le corresponda a la entidad adoptada mediante decreto previa aprobación del estudio previo de necesidades y de la estructura de la organización que determina los empleos requeridos para el funcionamiento de la entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.


Reconocimiento por coordinación: Es el porcentaje de la asignación básica mensual que perciben mensualmente los funcionarios del Ministerio que sean designados como coordinadores de grupos internos de trabajo, este porcentaje es el 20 %, adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones, dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.

4. REQUISITOS PARA INGRESAR AL PROCESO DE FORMACIÓN “SEMILLERO DE COORDINADORES”

1. Estar vinculado a la planta global de personal de la entidad.

¹ Tomado el 31/05/2024 de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=196995#:~:text=Los%20grupos%20internos%20de%20trabajo,y%20programas%20de%20la%20entidad.>

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso para la formación “Semillero de Coordinadores” y reglas para la designación	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 30/08/2024	Código: G-A-ATH-15

2. Ostentar derechos de carrera administrativa o estar nombrado en provisionalidad.
3. Postularse a la convocatoria al proceso de formación “Semillero de Coordinadores” que realice el ministerio a través del Grupo de Talento Humano.
4. Participar en las actividades de valoración de competencias.
5. Participar y superar los módulos que se establezcan para el proceso de formación, desarrollo y fortalecimiento.


5. LINEAMIENTOS DEL PROCESO DE FORMACIÓN “SEMILLERO DE COORDINADORES”

- a. Participar en el proceso no implica que todos los funcionarios deban ser designados como coordinadores.
- b. Desde la Secretaría General y el Grupo de Talento Humano se construirá el plan de formación del “Semillero de Coordinadores” por cada vigencia, el cual podrá incluir los siguientes temas, sin perjuicio de que se ajusten de acuerdo con otras competencias asociadas al liderazgo que se requieran incorporar:

- Alineación al rol de Coordinador.
- Liderazgo.
- Delegación efectiva.
- Gestión de recursos y herramientas de seguimiento.
- Manejo de la ansiedad.
- Equipos de alto desempeño.

- c. Los funcionarios que deseen ser tenidos en cuenta para la delegación de Coordinador, deberán estar participando o inscribirse al semillero y deberán participar en los talleres y actividades tendientes a evaluar las competencias y su desarrollo de las aptitudes y habilidades definidas.
- d. El proceso de formación “Semillero de coordinadores” se desarrollará considerando las siguientes etapas:

ETAPAS	TIEMPO (días hábiles)	RESPONSABLE
Establecimiento de competencias: Determinar las competencias requeridas para designar coordinadores, de acuerdo con las necesidades de fortalecimiento previamente identificadas.	2 días	Secretaría General, Grupo de Talento Humano
Evaluación estado actual de competencias: Valoración o diagnóstico del nivel de desarrollo de las competencias blandas definidas para el rol de Coordinador, realizado para cada funcionario que participe en este programa.	15 días	Secretaría General, Grupo de Talento Humano


MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso para la formación “Semillero de Coordinadores” y reglas para la designación	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 30/08/2024	Código: G-A-ATH-15

ETAPAS	TIEMPO (días hábiles)	RESPONSABLE
Alistamiento de herramientas: Diseñar, determinar y alistar los instrumentos para la evaluación y medición de las competencias	8 días	Secretaría General, Grupo de Talento Humano
Aplicación de herramientas y establecimiento de brechas: Al iniciar el proceso, a todos los participantes se les hará una evaluación del grado de desarrollo de las competencias establecidas en el Ministerio y se identificarán las brechas para alcanzar el nivel requerido.	6 días	Secretaría General, Grupo de Talento Humano
Seguimiento: Monitoreo de la puesta en ejecución de las competencias desarrolladas. Se hace conjuntamente entre jefe inmediato, psicólogas responsables del proceso y se registra en la herramienta de seguimiento establecida. Juntamente con los jefes, se hará una evaluación del nivel de competencias observado en el ejercicio de sus labores a los funcionarios.	Al mes de la designación. Cuatrimestral.	Secretaría General, Grupo de Talento Humano

Fuente: Elaboración Propia

6. LINEAMIENTOS DEL PROCESO DE DESIGNACIÓN DE COORDINADORES

- a. La designación de los Coordinadores de los diferentes grupos internos de trabajo en el Ministerio es una decisión facultativa del nominador, cuyo fin es suplir al interior de la organización niveles intermedios que faciliten y articulen la prestación del servicio y suplan las necesidades de este, de manera eficiente y eficaz.
- b. Las coordinaciones serán asignadas sólo dentro de los equipos de trabajo (mínimo 4 personas) existentes en cada dependencia y la duración oscilará de uno a dos años contado a partir de la comunicación del acto administrativo al funcionario; este término podrá ser prorrogado hasta por un periodo igual por una única vez, no superando los dos años.
- c. Los funcionarios que se encuentran en provisionalidad, para poder ser designados como coordinadores deberán concertar un plan de trabajo con su superior inmediato, el cual se realizará a través del formato Definición y Seguimiento al Plan de Trabajo (F-A-ATH-86)
- d. La prórroga de la designación de la coordinación deberá solicitarse por el superior jerárquico del funcionario mediante escrito dirigido a la Secretaría General, como mínimo, con un mes de anticipación al vencimiento del término de un año por el que fue concedida inicialmente, aportando la valoración de los seguimientos al desarrollo de las competencias comportamentales y el cumplimiento de los compromisos funcionales – EDL, o del plan de trabajo según sea el caso.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso para la formación “Semillero de Coordinadores” y reglas para la designación	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 30/08/2024	Código: G-A-ATH-15

- e. Una vez vencido el término de designación de la coordinación o su prórroga, se debe designar un funcionario diferente.

Teniendo en cuenta las dinámicas de las diferentes situaciones administrativas que se presentan en la planta de personal, es posible que un funcionario designado como coordinador de un grupo en una dependencia determinada, pueda ser seleccionado como coordinador en esa misma dependencia al cumplir el término de rotación o en otra en la que haya sido reubicado.


- f. La designación de la coordinación puede darse por terminada de manera unilateral por parte de la administración, por solicitud del superior jerárquico, quien fundamentará la decisión teniendo en cuenta la evaluación del desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa, la evaluación de plan de trabajo (para aquellos vinculados en provisionalidad) o la evidencia observable y reportes del equipo de trabajo que determinen que las competencias comportamentales asociadas a este rol, están dificultando la buena relación del equipo y el cumplimiento de las metas por sus integrantes, en todo caso, esto será revisado conjuntamente con el Grupo de Talento Humano; así mismo, el funcionario designado como coordinador podrá solicitar por escrito la terminación de la designación en cualquier momento.

También serán causales para dar por terminada la designación de una coordinación cuando los funcionarios públicos designados como coordinadores se encuentren en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- En comisión de servicios en otra entidad.
- Encargo en un empleo en otro grupo o dependencia.
- Suspendido o separado en el ejercicio de sus funciones.
- En período de prueba en empleos de carrera.
- Por licencia no remunerada para estudios.

Además, serán causales para suspender el pago de reconocimiento de una coordinación.

- En los casos en que, por situaciones administrativas, de carácter permanente, no esté conformado el grupo por mínimo cuatro (4) funcionarios de planta, cesará automáticamente el pago del reconocimiento por coordinación por el período que persista la situación y hasta que se complete nuevamente el grupo con el número de funcionarios exigidos en la normativa vigente.
- Por vacaciones o permisos compensados tales como festividades navideñas, semana santa y receso escolar, licencias ordinarias, enfermedad superior a 3 días, maternidad o paternidad, se suspenderá el pago del reconocimiento de la coordinación y se designará una coordinación transitoria, por el tiempo que dure la situación administrativa. El funcionario designado transitoriamente tendrá derecho al reconocimiento de la coordinación por el tiempo que la

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso para la formación “Semillero de Coordinadores” y reglas para la designación	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 30/08/2024	Código: G-A-ATH-15

ejerza.

- g. En los casos en que se dé por terminada la designación de coordinación por alguna de las razones descritas en el literal anterior, el superior jerárquico solicitará la designación de un coordinador por el término que dure dicha situación, teniendo en cuenta que dicho funcionario deberá haber terminado exitosamente el programa de formación “Semillero de Coordinadores”.
En caso de imposibilidad de cumplimiento del precitado criterio, el superior jerárquico podrá postular discrecionalmente a un candidato, sustentando las razones para ello.
- h. Las modalidades de teletrabajo suplementario no impiden la designación de un coordinador, atendiendo a las políticas de flexibilidad que esta demanda para la atención de los asuntos que por su rol deba cumplir en las gestiones que tal circunstancia demande; no será posible esta designación en los casos de funcionarios que, de acuerdo con las modalidades adoptadas por el ministerio para este fin, se encuentren en teletrabajo autónomo.


7. CRITERIOS PARA PERMANECER DESIGNADOS COMO COORDINADORES

Los funcionarios designados como coordinadores, que ostenten derechos de carrera, dentro de los dos (2) días siguientes a la notificación de su designación como coordinadores, deberán modificar o concertar los compromisos funcionales y comportamentales, que deberán incluir el cumplimiento de las funciones determinadas para el grupo al que fue designado como coordinador y el plan de formación que fue recomendado en la valoración o diagnóstico del nivel de desarrollo de las competencias; en el caso que la designación recaiga en un funcionario que previamente no haya participado o esté participando en el semillero, deberá ser evaluado en sus competencias

Los compromisos funcionales y comportamentales concertados en el sistema de evaluación del desempeño deberán articularse y complementarse con las metas e indicadores determinados por la Oficina Asesora de Planeación y cada dependencia.

Los funcionarios nombrados con carácter provisional designados como coordinadores deberán, dentro los dos (2) días siguientes a la comunicación y de común acuerdo con el jefe de la dependencia, establecer el plan de trabajo con los indicadores para el cumplimiento de las funciones determinadas para el grupo al que fue designado como coordinador, así como, el plan de formación que fue recomendado en la valoración o diagnóstico del nivel de desarrollo de las competencias. El plan de trabajo deberá articularse y complementarse con las metas e indicadores determinados por la Oficina Asesora de Planeación y cada dependencia.

Los superiores jerárquicos deberán hacer seguimiento cuatrimestral al plan de formación de competencias, sin perjuicio de los seguimientos y cumplimiento de las etapas de que trata el sistema de evaluación del desempeño laboral adoptado por la entidad para el caso de los funcionarios de carrera o del seguimiento al plan de trabajo para los provisionales.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso para la formación “Semillero de Coordinadores” y reglas para la designación	
	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 3	Vigencia: 30/08/2024	Código: G-A-ATH-15

La calificación obtenida por el funcionario público en la EDL (Evaluación del Desempeño Laboral) será tenida en cuenta para la prórroga de la designación como coordinador, pero en ningún caso dará lugar a tenerse como criterio para permanecer de forma indefinida como este.

