

**AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES  
- ANLA -**



**SISTEMA DE ESTIMULOS 2020**

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
GRUPO DE TALENTO HUMANO  
2020**

## 1. INTRODUCCIÓN

Considerando el Talento Humano como el cimiento de una gestión pública eficiente, productiva y transparente la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA establece como prioridad trabajar en el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos y su familia, reconociendo que el bienestar y la motivación aporta a la creación de valor público, el cumplimiento de las metas y la plataforma estratégica de la entidad. Por lo anterior la Dirección General encargo al Grupo de Talento Humano de la Subdirección Administrativa y Financiera, la labor de diseñar y ejecutar el Sistema de Estímulos para la vigencia 2020, el cual esta conformado por el Programa de Bienestar Social y el Programa de Incentivos acorde a los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, pacto por la Equidad”, la Ley 909 de 2007, la Ley 1499 de 2017 y los Decretos 1567 de 1998 y 1083 del 2015.

Por lo anterior, el Grupo de Talento Humano presenta el Sistema de Estímulos 2020, para los servidores de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales, que busca el mejoramiento continuo de la calidad de vida, el reconocimiento a su labor y la promoción de una cultura organizacional basada en la productividad, la eficiencia y la conciliación de la vida familiar y laboral. Soportado en los datos resultado de la aplicación de los instrumentos “Caracterización servidores públicos de la ANLA 2019” y “Programa de Bienestar Social de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA”.

El Programa de Bienestar Social tiene por objetivo desarrollar actividades que promuevan el tiempo para compartir en familia y el desarrollo personal integral de los servidores públicos, formulado desde las rutas de creación de valor de la Felicidad:

“La felicidad nos hace más productivos” y del Análisis de datos: “Conociendo el Talento” y la intervención de las áreas de “Calidad de vida Laboral” y “Protección y Servicios Sociales”.

El Programa de Incentivos por su parte, tiene como finalidad enaltecer al servidor público y su labor, reconociendo la gestión de los servidores que en virtud y cumplimiento de sus funciones aportan significativamente al logro de los objetivos y metas institucionales, logrando un nivel de desempeño sobresaliente.

Finalmente, con la formulación y ejecución de los programas que enmarcan el Sistema de Estímulos 2020, la entidad busca atraer, desarrollar y retener el mejor talento humano para afrontar los retos y cambios de la administración pública.

## 2. JUSTIFICACIÓN

El Sistema de Estímulos 2020, conformado por el Programa de Bienestar Social y el Programa de Incentivos, da cumplimiento a los lineamientos establecidos por la normatividad vigente y a las expectativas, intereses y motivaciones de los servidores públicos en el ámbito familiar, laboral, cultural y recreativo, impactando positivamente su vida y promoviendo la felicidad como creadora de valor público.

## 3. MARCO CONCEPTUAL

**Calidad de vida laboral:** se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el Servidor Público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los Servidores Públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos

de productividad como de relaciones interpersonales. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012).

**Clima laboral:** ha sido definido como el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004).

**Cultura organizacional:** se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2004).

**Salario emocional:** Todas aquellas retribuciones no económicas orientada a incentivar de forma positiva la imagen que tiene el servidor sobre su ambiente laboral.

#### 4. MARCO LEGAL

El Sistema de Estímulos 2020 se estructura teniendo en cuenta la normatividad vigente registrada a continuación:

- **Ley 909 de 2004, Capítulo III:** 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.
- **Ley 1811 de 2016.** Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
- **Ley 1857 de 2017:** “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 1567 de 1998:** “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”. Establece que los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- **Decreto 1227 de 2005.** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública. Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz

y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos. Así mismo, establece que el Clima Laboral se debe medir cada dos años y la necesidad de formular Planes de Acción que apunten a este factor.

- **Decreto 1499 de 2017.** Modelo Integrado de Planeación y Gestión, dimensión del Talento Humano.
- **Guía de Estímulos para los Servidores Públicos.** Departamento Administrativo de la Función Pública, octubre 2018.
- **Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.** "Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".

## I. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2020

### 1. OBJETIVOS

#### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar actividades que promuevan el tiempo para compartir en familia y el desarrollo personal integral con el fin de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y promover una cultura organizacional basada en la productividad, la eficiencia y la conciliación de la vida familiar y laboral.

## 1. 2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Crear espacios para el disfrute del tiempo en familia, con el fin de impactar positivamente su calidad de vida y reconociendo las nuevas formas de organización familiar.
- Fomentar en los servidores públicos y su familia hábitos de estilo de vida saludable a nivel emocional, físico y social.
- Promover espacios para que el servidor público y su familia disfruten de experiencias recreativas, artísticas y culturales.
- Aportar a la conciliación de la vida familiar y laboral de los servidores públicos de la entidad.
- Propiciar un ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, el sentido de pertenencia y compromiso de los servidores públicos que agreguen valor público a la gestión institucional y aporten al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

## 2. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA-, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998 y 1083 del 2015 y demás normatividad vigente. Es responsabilidad del servidor entregar al momento de la inscripción la autorización de descuento de nómina por no asistir sin una justa causa a las actividades con cargo al presupuesto de Bienestar.

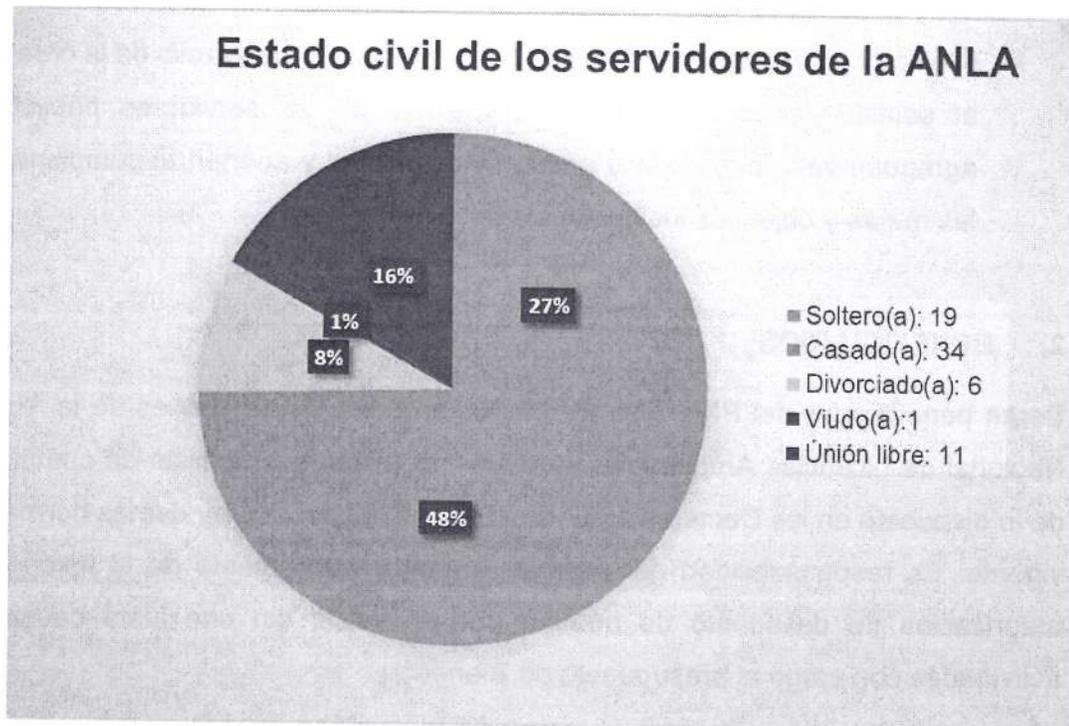
## 3. METODOLOGÍA

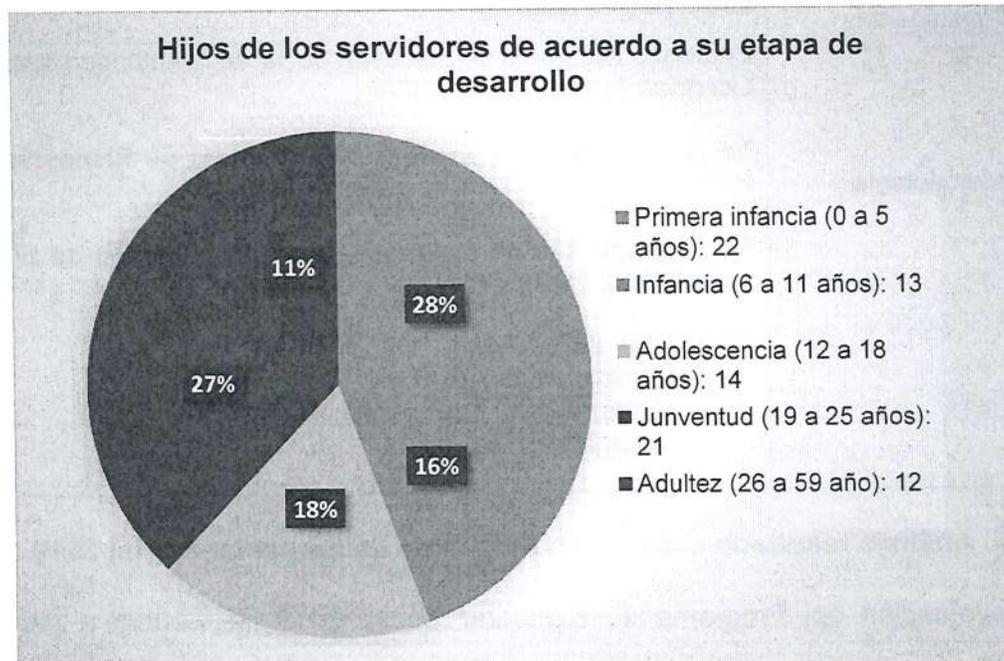
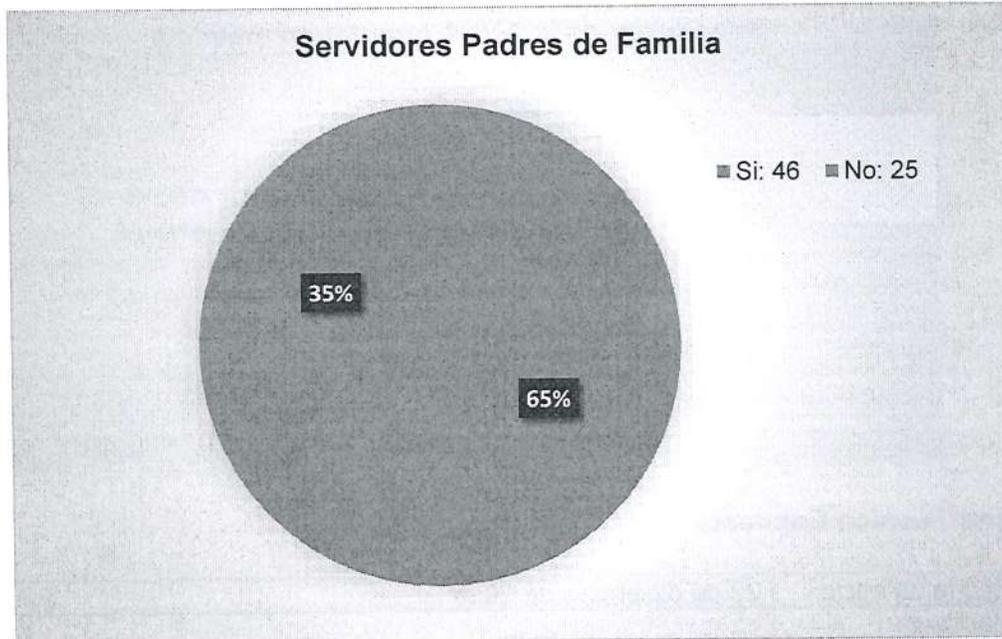
El Programa de Bienestar Social se formula con base en el análisis de datos recopilados a través de la aplicación de los instrumentos “*Caracterización servidores públicos de la ANLA 2019*” y “*Programa de Bienestar Social de la Autoridad Nacional*”

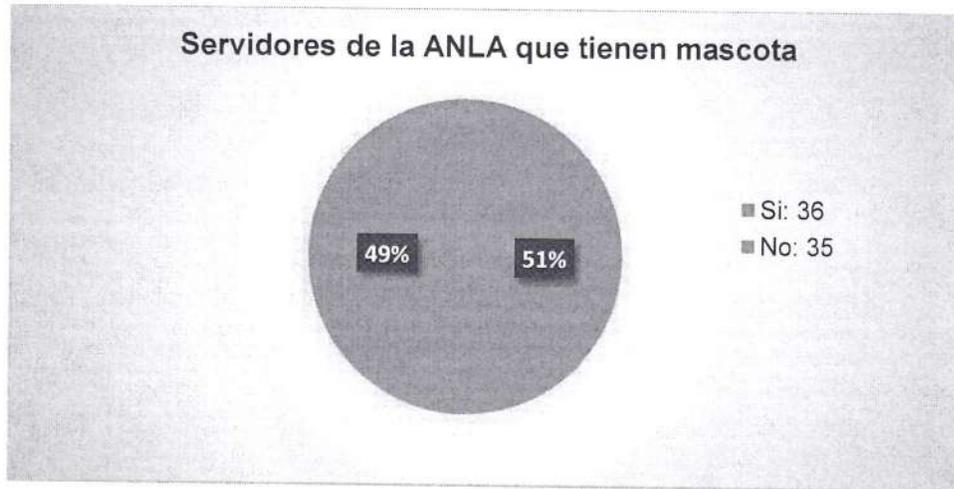
de Licencias Ambientales – ANLA - 2019”. Los resultados permiten conocer el talento humano de la entidad, identificando datos como la conformación del núcleo familiar de los servidores, la valoración de las actividades desarrolladas en la vigencia 2019 y las expectativas de bienestar social para la vigencia 2020, constituyéndose en el insumo base para la formulación del Programa de Bienestar Social 2020.

#### 4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

De acuerdo con la información registrada en el instrumento “*Caracterización servidores públicos de la ANLA 2019*” se determinó que el contexto familiar de los servidores de la ANLA presenta las siguientes características:







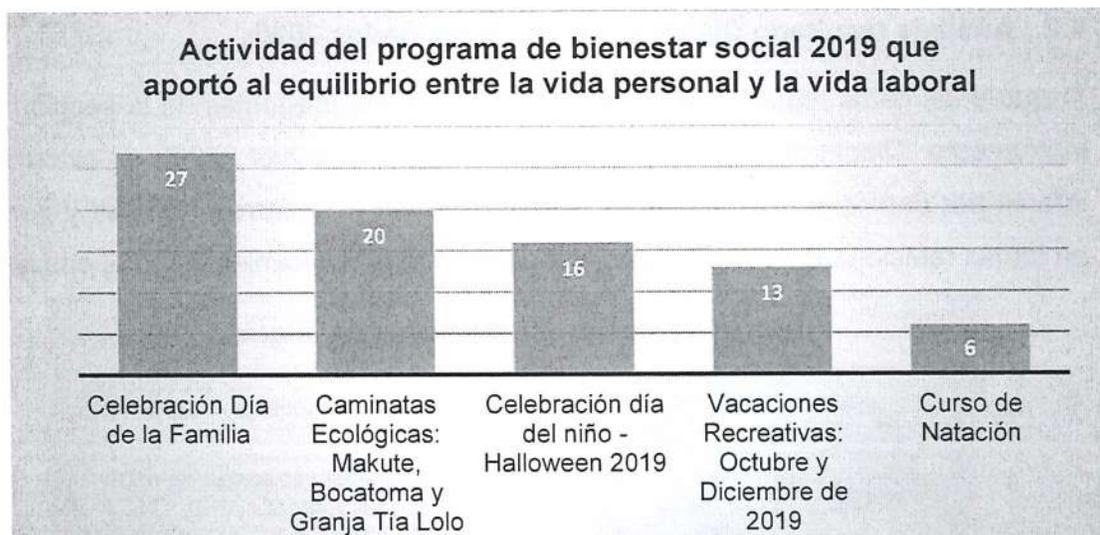
**Ficha Técnica Encuesta:**

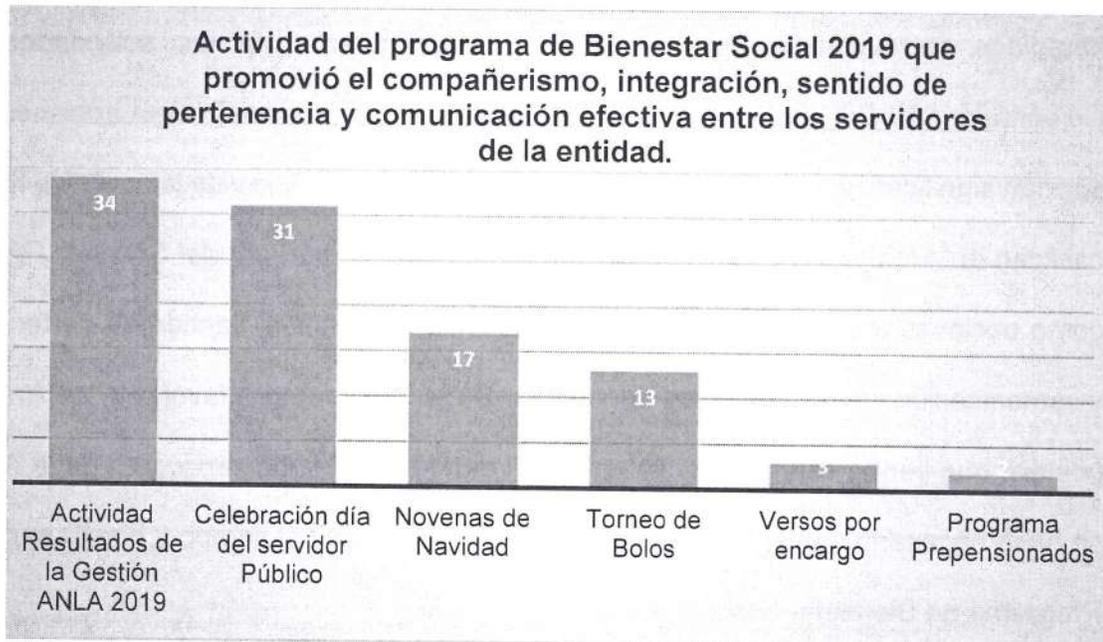
Fecha de Inicio	23 de diciembre de 2019
Fecha de Finalización	17 de enero de 2020
Número de Participantes	55 servidores públicos
Metodología	<p>Encuesta: Programa de Bienestar Social de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA</p> <p><b>Total, preguntas de Evaluación Programa de Bienestar Social 2019: Siete (7)</b></p> <p><b>Total, preguntas de Diagnóstico de necesidades de bienestar social 2020: Catorce (14)</b></p> <p><b>Categorías de análisis:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estilo de vida: Identidad, Salud Física y Mental.</li> <li>- Artes, cultura, ocio, esparcimiento y recreación.</li> <li>- Integración Familiar.</li> </ul>

**4.1. Análisis resultado evaluación Programa de Bienestar Social 2019**

La evaluación del Programa de Bienestar Social 2019, se obtuvo a partir de las respuestas de los servidores de la entidad, a las preguntas de la sección 1 del instrumento "Evaluación Programa de Bienestar Social 2019", de los resultados

obtenidos se evidencia que los participantes valoraron de las actividades “*La Celebración del Día de la Familia*” y “*Las caminatas ecológicas*” como acciones que aportan significativamente al equilibrio entre la vida personal y la vida laboral. Así mismo califican la “*Actividad de cierre de gestión*” y la “*Celebración día del Servidor Público*” como acciones que promueven el compañerismo, integración, sentido de pertenencia y comunicación efectiva entre los servidores. Dada la percepción favorable y el impacto positivo que tienen estas prácticas en la calidad de vida de los servidores de la ANLA, se hace necesario que estas actividades se mantengan en el tiempo y hagan parte del Programa de Bienestar Social para la vigencia 2020.

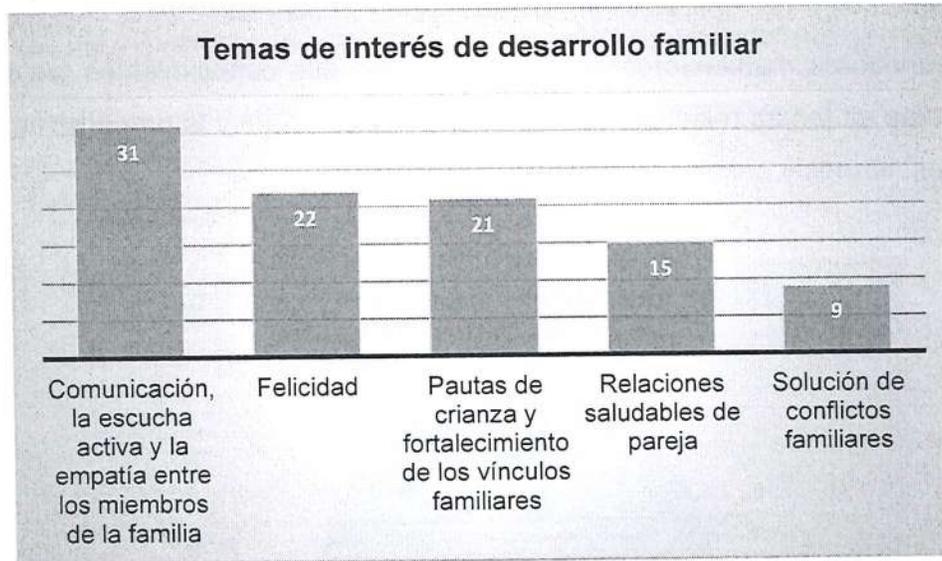




#### 4.2. Análisis resultado Diagnóstico de Necesidades 2020

Frente a los datos registrados por los servidores a las preguntas de la sección 2 del instrumento “*Diagnóstico de necesidades de bienestar social 2020*”, se evidencia el interés por participar en actividades que promueven el desarrollo familiar y personal en temas relacionados con el control del estrés y el reconocimiento de las emociones.

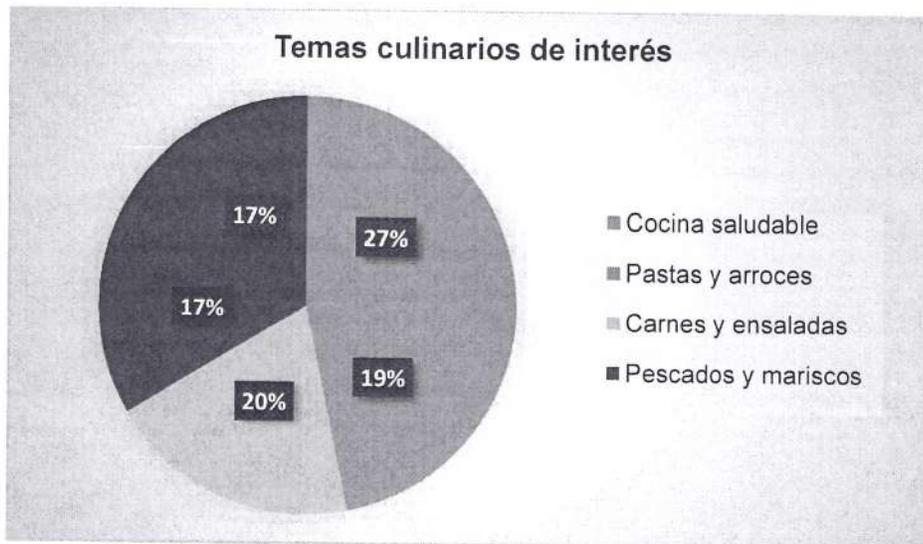
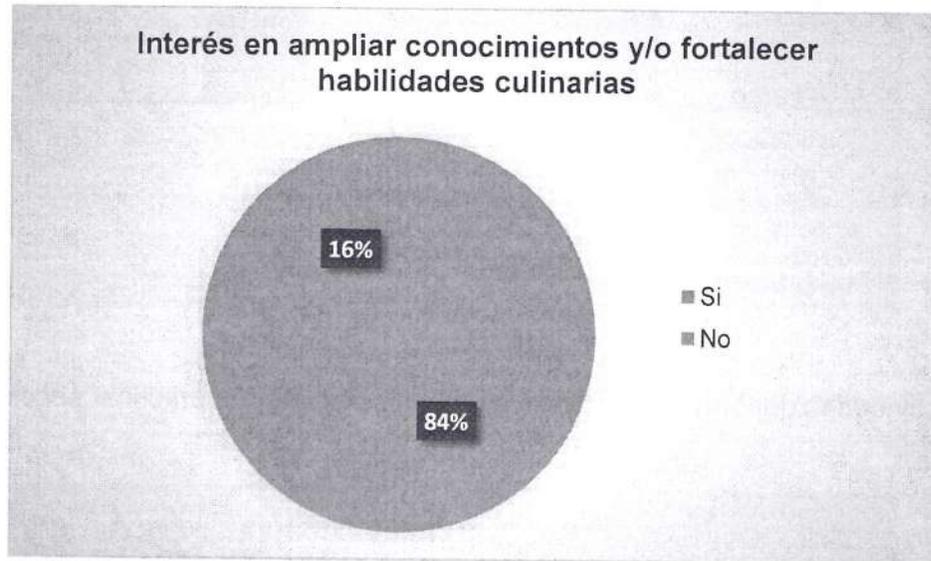




En actividades deportivas y recreativas manifiestan interés practicar secciones yoga y rumba.



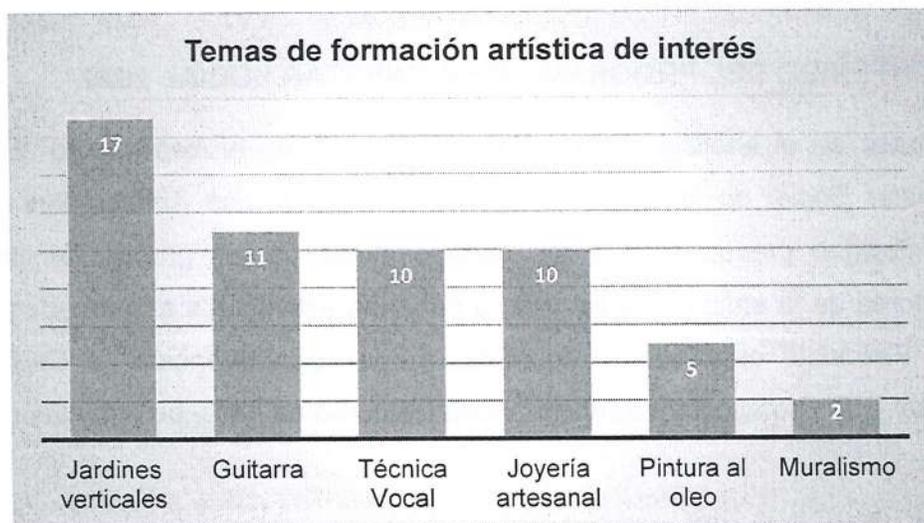
Los servidores manifestaron interés en ampliar sus conocimientos y/o habilidades culinarias en temas relacionados con la cocina saludable y la preparación de pastas, arroces, carnes y ensaladas.



En cuanto a las actividades culturales mostraron preferencias por asistir a las salas de cine, ferias (Filbo, fima, Comic-Con, Cafés de Colombia Expo, BiciGo, etc.) y teatros.



Con relación a la formación artística se destacó el interés el aprender a hacer “Jardines Verticales” y aprender a “Tocar guitarra”.



Se propuso crear un club de lectura como estrategia para promover este hábito y la iniciativa tuvo aceptación en el 60% de los participantes.

Adicionalmente a través del instrumento se indago sobre las preferencias de los servidores con relación a la celebración de la jornada semestral para compartir con la familia causando mayor interés las opciones de "Jornada libre remunerada para compartir con la familia" y "Pasadía en centro vacacional".



## 5. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2020

Con base en el análisis de los datos registrado en el instrumento "Programa de Bienestar Social de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA" la disponibilidad presupuestal y las características de los grupos familiares de los servidores de la entidad, se llevarán a cabo las actividades enmarcadas en la "Ruta de la Felicidad" orientadas a cubrir las áreas de intervención de *Calidad de Vida Laboral* y de *Protección y Servicios Sociales* como se describe a continuación:

Ruta de la Felicidad		Programa	Actividad
<b>Calidad de vida</b>	Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada.  25 Actividades planeadas.	Bienestar Social: Salario Emocional <b>Iniciativas 2020</b>	Jornada laboral continua el penúltimo viernes de cada mes. <b>Horario:</b> 7:00 a.m. a 2:00 p.m. <b>Observación:</b> Para servidores con labores de atención al ciudadano se harán turnos rotativos el segundo y último viernes del mes
			Tiempo para compartir con los hijos: extensión de la hora de lactancia hasta que el niño cumpla 1 año.
			Jornada de mascotas en la oficina.
			Escuela de desarrollo personal.
			Escuela de desarrollo familiar.
			Celebración Día de la Familia ANLA: Pasadía en centro vacacional.
			Bonos dobles para ir a Cine.
			Bono para disfrutar la agenda cultural.
			Curso de Cocina.
			Curso de Guitarra.
			Promoción del libro y el hábito de lectura.
			Compartiendo el primer día en nuestra entidad.
			Bienestar Social: Salario Emocional <b>Buenas prácticas</b>
		Descanso compensado festividades de fin de año.	
		Una Jornada libre remunerada semestral para que el trabajador comparta con su familia.	
		Teletrabajo: Finalización prueba piloto y análisis de viabilidad de implementación.	
		Horario Flexible.	
		Caminatas Ecológicas.	

			Celebración del Día del niño – Halloween.
			Vacaciones Recreativas.
			Celebración de fechas especiales: Día de la mujer, Día del Hombre, Novenas Navideñas, etc.
			Programa de Pre-pensionados: Talleres sobre proyecto de vida en la etapa de jubilación.
			Actividad de Cierre de Gestión.
		Bienestar Social: Salario Emocional	Jornada laboral libre remunerada por cumpleaños.
			Una hora diaria libre para las mujeres que se encuentren en estado de embarazo, a partir del sexto mes de gestación.

<p><b>Protección y Servicios Sociales</b></p> <p>10 Clases de Jornadas de atención y servicios diferentes.</p>	<p>Bienestar Social <b>Buenas Prácticas</b></p>	<p><b>Jornadas de atención y servicios de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Caja de Compensación Familiar CAFAM.</li> <li>- Colpensiones.</li> <li>- Fondos de pensiones y cesantías.</li> <li>- Entidades financieras.</li> <li>- Fondo Nacional de Ahorro.</li> <li>- Instituciones Educativas.</li> <li>- Aseguradoras.</li> <li>- Cooperativas.</li> <li>- Empresas comerciales.</li> <li>- Proyectos de emprendimiento de la Familia ANLA.</li> </ul>
--	---	--

En área de *calidad de vida laboral*, la ANLA considera pertinente intervenir en los siguientes campos:

## ▪ CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Con el objetivo de contribuir a mejorar el Clima Organizacional de la Entidad, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el liderazgo, el trabajo en equipo y propiciar valores para fortalecer una cultura de la innovación.

Actividades para desarrollar:

- Actividades orientadas a medir Clima y Cultura organizacional y establecer un plan de mejoramiento del clima laboral y abordar por medio de estrategias de intervención la cultura ideal de la entidad.
- Desarrollar jornadas pedagógicas para promover y fortalecer los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad de la entidad.

## ▪ SALARIO EMOCIONAL

La ANLA consciente de las nuevas exigencias de la fuerza laboral y de la importancia de optimizar la calidad de vida de los servidores viene incursionado en estrategias para la implementación y conocimiento del salario emocional. Esto con el fin de que la vida de sus funcionarios tenga un equilibrio entre lo laboral, profesional, familiar y personal, se minimice el ausentismo, la rotación o deserción y se incremente la productividad y se mejore el clima organizacional.

Por otro lado, la ANLA continuará con la socialización del Programa Servimos, adoptado por la función pública con el propósito de enaltecer al servidor público y su labor mediante el otorgamiento de ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores, adquiridos a través de la firma de alianzas con diferentes

entidades. Es importante mencionar que, dependiendo de la alianza, existen beneficios que también se pueden extender a los contratistas.

Se continuará con el otorgamiento del beneficio de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que se certifique haber llegado a trabajar en bicicleta, en cumplimiento de lo establecido por la Ley 1811 de 2016 que promueve el uso de la bicicleta. Se otorgará bajo los mismos parámetros que se han determinado por la Subdirección Administrativa y Financiera al respecto.

## II. PROGRAMA DE INCENTIVOS

### 1. OBJETIVOS

#### 1.1. OBJETIVO GENERAL

Con el propósito de reconocer el desempeño de los servidores de la ANLA de nivel sobresaliente y elevar su grado de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar se formula el Plan de Incentivos para la vigencia 2020, a los que tendrán derecho todos los servidores de carrera administrativa que cuenten con calificación sobresaliente en el periodo de evaluación del desempeño laboral ordinario del año inmediatamente anterior, conforme con lo señalado en el Artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015 y en los Artículos 29 al 30 del Decreto 1567 de 1998.

#### 1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Premiar el desempeño de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial con calificación sobresaliente en el periodo inmediatamente anterior.
- Motivar y estimular la cultura del trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de compromiso y sentido de pertenencia en el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Crear condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.

## 2. MEJORES SERVIDORES

Serán designados como mejores servidores de carrera administrativa quienes cumplan los siguientes requisitos, conforme a lo dispuesto al respecto en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 del 2015:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. No obstante, si durante el proceso de desarrollo del Plan de Incentivos de la vigencia, el empleado es sancionado disciplinariamente, dicha situación se constituirá en causal de exclusión.
- Acreditar calificación en el nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

### 2.1. MEJORES SERVIDORES POR NIVEL JERARQUICO

Del grupo de servidores que hayan reunido los requisitos anteriormente mencionados, se seleccionarán los tres mejores servidores en cada nivel jerárquico (Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial) a quien tenga la calificación más alta. En caso de presentarse situación de empate, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño definirá la forma de dirimirlo, lo cual quedará en el acta de la respectiva reunión.

### 2.2. MEJOR SERVIDOR DE CARRERA ADMINISTRATIVA

El mejor servidor de carrera administrativa será quien tenga calificación más alta entre el grupo de seleccionados como mejores en cada nivel jerárquico. En caso de presentarse situación de empate el Comité Institucional de Gestión y Desempeño definirá la forma de dirimirlo, y quedará en el acta de la respectiva reunión.

La metodología para la selección descrita en los numerales 2.1 y 2.2, se realiza conforme a lo que plantea al respecto el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015.

Adicionalmente, para la selección de los mejores servidores de carrera, se tendrá en cuenta la metodología referida a continuación:

Factor	Variable	Puntaje
No haber sido seleccionado como mejor empleado	Año anterior a la presente vigencia	10
Haber sido seleccionado como mejor empleado	Año anterior a la presente vigencia	5
Promedio en la Evaluación del Desempeño	100 puntos	30
	Entre 97.5 y 99.9 puntos	20
	Entre 95.5 y 97.4 puntos	15
	Entre 92.5 y 95.4 y puntos	10
	Entre 90 y 92.4 puntos	5
Participación regular en representación de los servidores en los Comités y/o Comisiones internas de la Entidad.	Año anterior a la presente vigencia	5
Nivel de inglés acreditado por el SENA o por la Entidad certificadora con que cuenta cada servidor, legalmente establecido.	Entre C2 y C1	5
	Entre B2 y B1	3
	Entre A2 y A1	2
	No aplica	0
Participación como servidor enlace en los Proyectos de Aprendizaje por Equipo o multiplicador en temas de capacitación realizados por la Entidad.	Año anterior a la presente vigencia	5

### 3. TIPO DE INCENTIVOS

De acuerdo con la disponibilidad presupuestal con que la Entidad cuente para la implementación del Programa de Incentivos de la presente vigencia, serán organizados los respectivos planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, conforme a lo que reglamenta la norma al respecto en el Artículo 30 del Decreto 1567 de 1998.

### 3.1. PLAN DE INCENTIVOS PECUNIARIOS

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, en concordancia con el numeral 4 del Artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, los incentivos pecuniarios están constituidos por un reconocimiento económico, que se asigna al mejor equipo de trabajo de la entidad. De esta manera, en la eventualidad de contarse con el presupuesto para el otorgamiento de este tipo de incentivos, la Entidad a través del Grupo de Talento Humano, procederá a establecer la metodología y las directrices que serán tenidas en cuenta para la respectiva convocatoria al concurso de mejor equipo de trabajo de la ANLA.

### 3.2. PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

En cumplimiento con lo estipulado en los artículos 32 y 33 del Decreto 1567 de 1998, el plan de incentivos no pecuniarios estará orientado a hacer un reconocimiento a los servidores o equipos de trabajo con desempeño laboral en el nivel sobresaliente. De acuerdo con lo anterior, las modalidades de incentivos no pecuniarios contemplados en el presente plan serán las siguientes:

No.	Tipo de Incentivo	Observación
1	Traslados, encargos	Se realizarán de acuerdo con la disponibilidad de la planta de personal, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.
2	Programas de turismo social	Se otorgará un programa de turismo social al mejor empleado de carrera administrativa y al mejor de libre nombramiento y remoción. Cada paquete será válido para el servidor público, su cónyuge y máximo 2 hijos, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la entidad y máximo hasta 8 SMMLV.
3	Bonos de Consumo	Se entregará un bono de consumo a los mejores empleados de cada nivel jerárquico de carrera administrativa, de acuerdo con el presupuesto de la Entidad, así:

No.	Tipo de Incentivo	Observación				
		Incentivos: Bonos de Consumo	Asistencial	Técnico	Profesional	Asesor
		Primer puesto	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000	\$ 1.500.000
		Segundo puesto	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000
		Tercer puesto	\$ 500.000	\$ 500.000	\$ 500.000	\$ 500.000
		<b>Gran Total :\$ 12.000.000</b>	<b>\$ 3.000.000</b>	<b>\$ 3.000.000</b>	<b>\$ 3.000.000</b>	<b>\$ 3.000.000</b>
4	Comisiones y becas	<p>Las comisiones se otorgarán previo cumplimiento de lo establecido en la normatividad vigente.</p> <p>Las becas se otorgarán previo establecimiento de convenios o alianzas estratégicas con instituciones educativas certificadas.</p>				
5	Educación no formal para servidores públicos y/o hijos.	<p>Se establecerán alianzas con la Caja de compensación familiar, SENA y ESAP u otras instituciones para que sea a cero costos.</p>				
6	Educación Formal	<p>De acuerdo con lo acordado con la organización sindical se otorgará apoyo educativo a los hijos y funcionarios de la Entidad. Tanto ANLA como USSA deben establecer la metodología para tal fin. Debe ser presentada y aprobada a más tardar el 31 de marzo de 2019. Esto también debe ser de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de la Entidad.</p> <p>El apoyo a la educación de los servidores de carrera administrativa tiene como propósito contribuir a la formación académica formal de los funcionarios al servicio de la ANLA con el fin de aportar al desarrollo de destrezas y habilidades que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, así:</p> <p><i>Art. 12 Resolución No. 00785 de 2018: Apoyo a la Formación Académica. La ANLA se compromete a adelantar gestiones para buscar convenios con instituciones de educación superior donde se otorguen descuentos del 50% del valor de la matrícula para los servidores públicos que deseen adelantar estudios. Así mismo se compromete, a que a partir de la vigencia 2019 y en lo sucesivo se incluya progresivamente en el Plan de Bienestar y Capacitación, el cubrimiento del 50% de la matrícula de al menos un servidor público y/o hasta tres servidores públicos, para lo cual la administración incluirá dentro del presupuesto de Bienestar y Capacitación la solicitud de disponibilidad ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.</i></p> <p>El apoyo a la educación secundaria, técnica, técnica profesional, tecnológica o profesional, para los hijos de los funcionarios: tiene como objetivo cubrir parte de los gastos en que incurran para la formación académica de sus hijos, así:</p> <p><b>Art. 13 Resolución No. 00785 de 2018. Apoyo al Estudio de los Hijos de los funcionarios</b></p>				

No.	Tipo de Incentivo	Observación		
			<i>Educación superior: Profesional, técnica, técnica profesional, tecnológica y especial.</i>	<i>Educación primaria, secundaria y media.</i>
		<i>Apoyo Educativo</i>	<i>2 salarios SMMLV, por semestre</i>	<i>0.5 salarios SMMLV anual</i>
7	Permiso Compensado	Se otorgará 3 días de permiso remunerado a los servidores públicos que dentro de su evaluación ordinaria queden en el nivel sobresaliente.		
8	Reconocimiento escrito y público	Se otorgará mención de honor por escrito con copia a la hoja de vida.  Dicho reconocimiento debe ser llevado en público en la conmemoración del día del servidor público.		
9	Publicaciones	Se apoyará con la publicación de escritos en los medios de comunicación internos, siempre y cuando cumplan con lo establecido en la política de comunicaciones de la entidad.		

Para el cumplimiento del plan de incentivos de la vigencia 2020 se establece el siguiente cronograma:

Actividad	Responsable	Fecha de realización
Recibir las evaluaciones de desempeño - periodo 2019-2020.	Grupo de Talento Humano	01 al 21 de febrero
Elaboración de informe de Evaluación de desempeño.	Grupo de Talento Humano	2 a 31 de marzo
Presentar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño los servidores que cumplen con el perfil para obtener incentivos en la vigencia 2020.	Grupo de Talento Humano	1 al 30 de octubre
Definir los beneficiarios de los incentivos no pecuniarios.	Grupo de Talento Humano	1 al 30 de octubre
Definir los incentivos no pecuniarios a otorgar.	Grupo de Talento Humano	1 al 30 de octubre
Resolución de otorgamiento de incentivos.	Grupo de Talento Humano - Subdirección Administrativa y Financiera - Dirección General	3 al 27 de noviembre
Coordinar la entrega de los diferentes incentivos no pecuniarios (Distinción pública)	Grupo de Talento Humano	3 al 27 de noviembre

Actividad	Responsable	Fecha de realización
en Intranet, ronda semanal o donde se disponga por parte de la Dirección General y el área de comunicaciones por un lapso de una semana) Mención de Honor, Reconocimiento público a la labor meritoria		
Realizar ceremonia de entrega de incentivos 2020	Dirección General - Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Talento Humano	Entre el 3 de noviembre al 4 de diciembre

## RESPONSABILIDADES

Es competencia de la Subdirección Administrativa y Financiera a través del Grupo de Talento Humano ejecutar y coordinar las actividades y acciones formuladas en los Programas de Bienestar Social e Incentivos, siendo una de sus funciones propender por el desarrollo del talento humano de la entidad. Así mismo, los servidores públicos de la ANLA, como quiera que son los beneficiarios de estos Programas les compete la responsabilidad de:

- Participar de manera proactiva en las actividades, contribuyendo al mejoramiento del clima laboral, al crecimiento personal e igualmente, al mejoramiento de las actividades.
- Hacer de manera oportuna las inscripciones en las actividades, siguiendo las directrices que para cada una establezca el Grupo de Talento Humano.
- Asistir y cumplir con el desarrollo de actividad una vez inscrito el servidor o grupo familiar. De no hacerlo sin que media una justa causa, no podrá inscribirse en la próxima actividad que requiera inscripción y se aplicará el descuento de nómina por el valor de la actividad correspondiente por persona inscrita.
- Evaluar las actividades en las que participe contribuyendo con sus evaluación y observaciones en las acciones de mejora a que haya lugar

## SEGUIMIENTO A LOS PROGRAMAS

La Subdirección Administrativa y Financiera, bajo la responsabilidad directa de la Coordinación del Grupo de Talento Humano llevará control sobre las actividades programadas en el marco del presente documento, así como por las modificaciones que deban hacerse a las mismas (reprogramación, cancelación) por factores ajenos a la voluntad de la ANLA. Así mismo, velará por la participación y asistencia de los servidores a los eventos programados, en su deber de contribuir al logro de los objetivos propuestos.

## EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS

La evaluación de los Programas de Bienestar Social e Incentivos 2020 se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes indicadores:

INDICADOR	TIPO	FORMULA
Porcentaje de impacto de los eventos de bienestar.	PRODUCTO	Calificación actividad 1 + Calificación actividad 2+ Calificación actividad (n)/ # de actividades calificadas
Participación del núcleo familiar de los funcionarios en las actividades de bienestar.	GESTIÓN	# servidores que asisten con su núcleo familiar/# Servidores Asistentes total

El Grupo de Talento Humano contará con la evaluación de los eventos por parte de los participantes en los casos para los que aplique la evaluación. Así mismo, el mencionado grupo estará constantemente coordinando y verificando el desarrollo de las actividades en cuanto a divulgación, participación, logística entre otras, haciendo los ajustes, recomendaciones y la retroalimentación que corresponda, en beneficio de la mejora continua.

## EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

### Presupuesto

El Grupo de Talento Humano, una vez aprobados los Programas de Bienestar Social y de Incentivos formulados en el presente documento por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, contará para su ejecución con el presupuesto que así mismo haya sido aprobado y asignado. El presupuesto será distribuido responsable y austeramente entre las actividades programadas y podrá ser ampliado o disminuido según las prioridades y directrices establecidas por la Subdirección Administrativa y Financiera, la Dirección General y el Gobierno Nacional.

### Cronograma

Una vez asignado y aprobada la propuesta de Programa de Bienestar Social, el Grupo de Talento Humano elaborará el correspondiente cronograma de actividades, el cual podrá ser ajustado de acuerdo con las prioridades y directrices establecidas por la Subdirección Administrativa y Financiera y la Dirección General de la ANLA. Así mismo, para lo referente al Programa de Incentivos, de acuerdo a lo aprobado al respecto, proyectará para la firma del Director General la respectiva resolución de adopción de Plan de Incentivos pecuniarios y no pecuniarios de la vigencia.

## DIVULGACIÓN

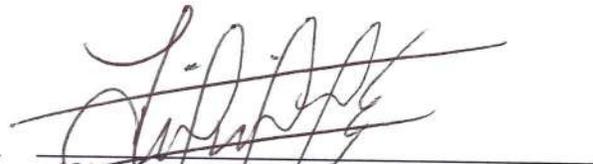
Las actividades contenidas en los programas aquí formulados serán divulgadas por el Grupo de Talento Humano a través de la Intranet y en los correos de los servidores públicos de la entidad una vez estos sean aprobados.

## VIGENCIA Y APROBACIÓN

Las actividades programadas se llevarán a cabo durante la vigencia 2020.

Enero de 2020,

  
NANY HEIDI ALONSO TRIANA  
Subdirectora Administrativa y  
Financiera

  
JOHN MAURICIO ARDILA SANTOS  
Coordinadora Grupo de Talento  
Humano

Elaboró: Yicel Dahiana Cordero Torres   
Profesional Universitario Talento Humano  
Revisó: John Mauricio Ardila Santos   
Coordinador de Talento Humano