

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020

GRUPO DE TALENTO HUMANO

AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES

**CRISTIAN CAMILO ANGULO ESCOBAR
CONTRATISTA GRUPO DE TALENTO HUMANO**

**JOHN MAURICIO ARDILA SANTOS
COORDINADOR DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO**

**NANY HEIDI ALONSO TRIANA
Subdirectora Administrativa y Financiera**

Enero de 2020

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	4
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
MARCO NORMATIVO DEL EMPLEO PÚBLICO EN COLOMBIA.....	4
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN INSTITUCIONAL.....	7
GENERALIDADES DEL EMPLEO PÚBLICO EN LA ANLA	8
DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO	10
LÍNEAS ESTRATÉGICAS POR DESARROLLAR.....	31
BIBLIOGRAFÍA.....	36

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con los nuevos lineamientos introducidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG publicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual concibe al talento humano como “el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados” (DAFP, 2018) se plantea el presente Plan Estratégico de Talento Humano, con el fin de articular las acciones que se adelantan desde la Dirección General y el grupo de talento humano, orientándolas al desarrollo de las capacidades y la calidad de vida de quienes conforman la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA.

A partir del interés de la Entidad por contar con un documento que no sólo dé cumplimiento a la normativa en la materia, sino que establezca los lineamientos para la contribución desde el talento humano de la entidad al logro de los objetivos institucionales, se construye este Plan Estratégico de Talento Humano – PETH en el cual se plantean las estrategias a desarrollar durante la vigencia, determinando los plazos de cumplimiento y los indicadores asociados en el marco del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano contenido en el MIPG.

De acuerdo con los lineamientos dados en el documento Planeación de los Recursos Humanos de la Función Pública (2005), los Planes Estratégicos de Recursos Humanos son instrumentos de gestión del talento humano que al tiempo que permiten organizar y racionalizar la gestión del Grupo de Talento Humano y fomentan el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad. La planeación estratégica de recursos humanos hace parte del proceso de planeación organizacional, por ello los Planes que se formulen deben reflejar el aporte que realiza la gestión del talento humano al logro de los objetivos institucionales, a través de las acciones que la entidad va a desarrollar para potenciar el talento y mejorar las relaciones humanas al interior de la organización (DAFP, 2005).

El presente documento contiene, en primer lugar, los objetivos que guían el desarrollo del presente Plan; segundo, el direccionamiento estratégico de la entidad; tercero, un apartado sobre la caracterización del empleo público en la ANLA; cuarto, el diagnóstico de la gestión realizada por el área de talento humano en 2019 y, finalmente, se trazarán algunas líneas estratégicas para desarrollar al interior de la entidad para la vigencia de este plan.

OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO GENERAL

Orientar la Gestión del Talento Humano en la ANLA en aras de contribuir al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de sus colaboradores, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con el proceso de gestión estratégica del Talento Humano.
2. Generar iniciativas que fortalezcan el ambiente organizacional y clima laboral en el marco de la ejecución acciones de bienestar social.
3. Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral en la entidad, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

MARCO NORMATIVO DEL EMPLEO PÚBLICO EN COLOMBIA

La gestión del talento humano en Colombia, para las entidades públicas de la Rama Ejecutiva del Poder Público, se encuentra asociado a la siguiente normativa:

- Constitución Política de Colombia, 1991.
- 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”.
- Ley 734 de 2002. Artículo 33 Numerales 4 y 5 (Derecho a participar de los programas de bienestar social e incentivos – empleados y sus familias de acuerdo con la ley).
- Ley 755 de 2002. “Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María”.

- Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones” (la cual retoma los elementos dados por la Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003).
- Ley 1064 de 2006. “Por la cual se dictan 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”.
- Ley 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1474 de 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Ley 1712 de 2014, “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la equidad”.
- Ley 1755 de 2015. “Por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.
- Decreto 1567 de 1998. “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Decreto 1599 de 2005 “Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano”.
- Decreto 884 de 2012. “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 103 de 2015. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1712 de 2014 y se dictan otras disposiciones”

- Decreto 160 de 2015, “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.
- Decreto 1072 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Busca identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, mediante la mejora continua del Sistema en las empresas y cumplir con la normatividad en materia de riesgos laborales.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 894 de 2017. “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.
- Decreto que fija la escala salarial para cada vigencia.
- Decreto que fija escala de viáticos para cada vigencia.
- Circular 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública: Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Acuerdo 565 de 2016 de la Comisión Nacional del Servicio Civil. “Por el cual se establece el sistema tipo de evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba”
- Acuerdo 6176 de 2019 de la Comisión Nacional del Servicio Civil. “Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.”
- Ley 1960 2019 - Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto - ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN INSTITUCIONAL.

En ejercicio de las facultades extraordinarias que le confirió el Congreso de la República, el Presidente de la República en 2011 creó mediante el Decreto 3573 del 27 de septiembre de 2011 la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA, como un organismo técnico con autonomía administrativa y financiera, cuya función principal es el estudio, aprobación, expedición y seguimiento de licencias, permisos y trámites ambientales que contribuyan a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión ambiental y al desarrollo sostenible. Además de la facultad de otorgar licencias a proyectos, obras y actividades privativas del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (Título VIII de la Ley 99 de 1993), así como permisos y otros trámites ambientales, la ANLA podrá sancionar a aquellas empresas que no cumplan con los compromisos de cuidado del medio ambiente y de compensar los desequilibrios que el ejercicio de su actividad puedan ocasionar, puesto que siempre se genera una afectación en las condiciones ambientales de la región donde se desarrollan estos proyectos, obras o actividades.

Plataforma estratégica de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales:

La plataforma estratégica de la ANLA está dada de la siguiente manera:

MISIÓN:

Contribuimos al desarrollo sostenible del país, con excelencia en la evaluación y el seguimiento de las licencias, permisos y trámites ambientales.

VISIÓN:

A 2030 Ser referente como autoridad ambiental moderna de alto nivel técnico, cercana a los colombianos y caracterizada por la efectividad de sus resultados.

VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

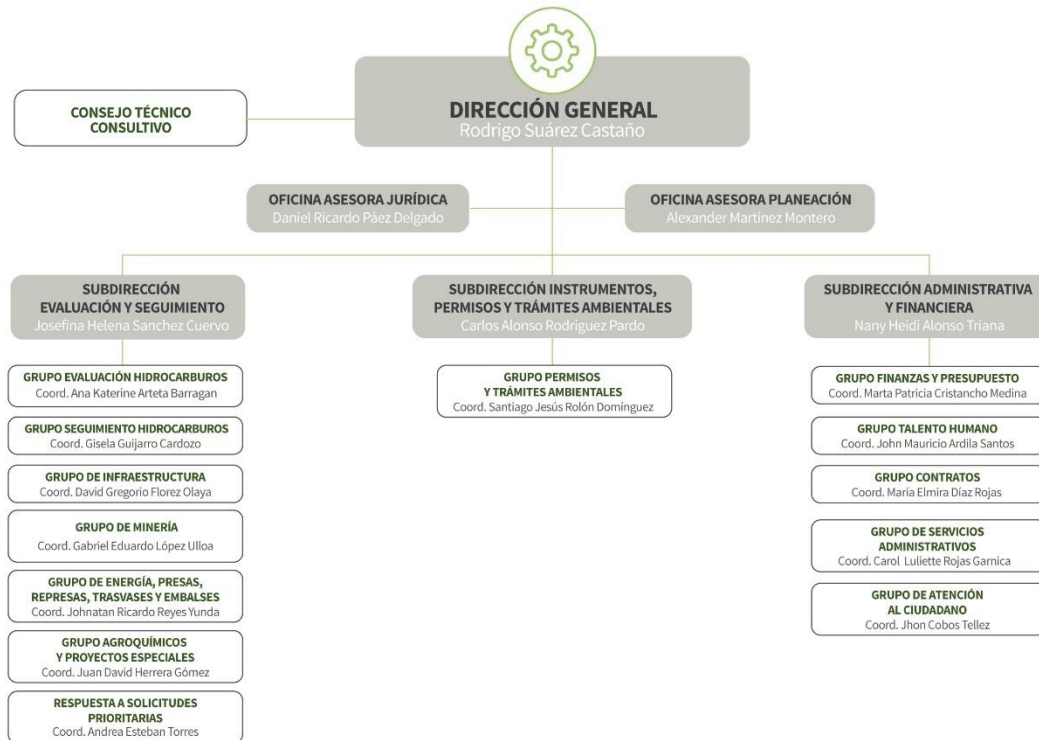
Además de los principios consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política y en el artículo 3 de la Ley 489 de 1998, con los cuales se desarrolla la función administrativa del Estado y que son los de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, buena fe, eficiencia, participación, responsabilidad y transparencia, la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA, a través de la Resolución 2409 de 2018 adoptó el

código de integridad que contiene los valores y directrices éticas a las que se encuentran sujetas las actuaciones y relaciones de los servidores públicos y contratistas de la ANLA.

Organigrama

El organigrama de la entidad está definido de la siguiente manera:

Figura 1. Organigrama de la ANLA



Fuente: Grupo de talento humano, enero de 2020.

GENERALIDADES DEL EMPLEO PÚBLICO EN LA ANLA

Tal como lo define el Departamento Administrativo de la Función Pública, la planta de personal “es el conjunto de los empleos requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una institución, identificados y ordenados jerárquicamente acorde con el sistema de nomenclatura y clasificación vigente (DAFP & ESAP, 2009).

La planta de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales está conformada por 73 empleos de los cuales, a corte de enero de 2019, se encuentran provistos en 70. De la totalidad de

empleos, 11 son de libre nombramiento y remoción y los 62 restantes son de carrera administrativa distribuidos en los distintos niveles administrativos de la planta de la entidad. La planta de personal de la ANLA, establecida por el Decreto 3578 de 2011 se conforma de la siguiente manera:

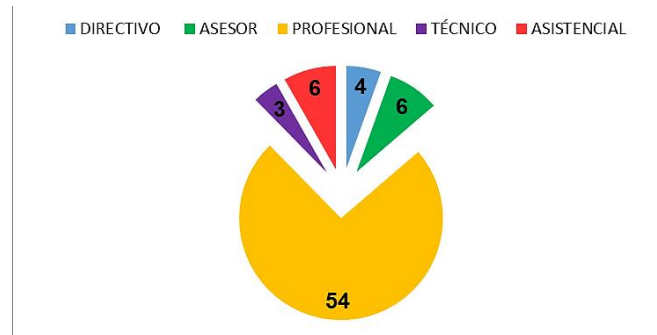
Tabla 1. Planta de Personal de la ANLA

# DE CARGOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO	GRADO
DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL			
1 (Uno)	Director General de Unidad Administrativa	0015	-
2 (Dos)	Asesor	1020	13
1 (Uno)	Conductor Mecánico	4103	19
1 (Uno)	Secretario ejecutivo	4210	24
PLANTA GLOBAL			
2 (Dos)	Subdirector Técnico	0150	21
1 (Uno)	Subdirector Administrativo y Financiero	0150	21
2 (Dos)	Asesor	1020	13
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	16
1 (Uno)	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	16
10 (Diez)	Profesional Especializado	2028	24
1 (Uno)	Profesional Especializado	2028	21
5 (Cinco)	Profesional Especializado	2028	19
13 (Trece)	Profesional Especializado	2028	17
4 (Cuatro)	Profesional Especializado	2028	16
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	15
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	14
3 (Tres)	Profesional Especializado	2028	13
9 (Nueve)	Profesional Universitario	2044	11
1 (Uno)	Profesional Universitario	2044	09
2 (Dos)	Profesional Universitario	2044	08
1 (Uno)	Técnico Administrativo	3124	15
2 (Dos)	Técnico Administrativo	3124	14
3 (Tres)	Auxiliar Administrativo	4044	09
1 (Uno)	Secretario Ejecutivo	4210	21

Fuente: Decreto 3578 de 2011

De acuerdo con el nivel administrativo del empleo al que pertenecen, los empleos públicos de la ANLA se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Figura 2. Número actual de cargos actual de la ANLA, por nivel jerárquico



Fuente: Decreto 3578 de 2011.

A su vez, la distribución de los empleos en las diferentes dependencias de la entidad es la siguiente:

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO

Para avanzar en el diagnóstico por cada uno de los subsistemas del modelo de gestión del talento humano, se tienen los siguientes resultados obtenidos en la vigencia 2018:

GESTIÓN DEL EMPLEO

Se ejecutaron las actividades asociadas a las etapas de ingreso, permanencia y retiro de los empleados públicos de la ANLA, actualizando constantemente la historia laboral conforme a las situaciones administrativas que se han presentado, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

La composición de la planta de personal por nivel y tipo de cargo a 31 de diciembre del 2019 es la siguiente:

Tabla 2. Composición De La Planta De Personal Por Nivel

NIVEL	COMPOSICIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL POR NIVEL				TOTAL
	LNYR* (15%)	CARRERA (74%)	PROV** (8,2%)	NO PROVISTOS (2,7%)	
DIRECTIVO (5.48%)	4	-	-	-	4
ASESOR	4	2	-	-	6

(8.22%)					
PROFESIONAL	1	47	4	2	54
(73,97%)					
TECNICO	-	2	1	-	3
(4,11%)					
ASISTENCIAL	2	3	1	-	6
(8,21%)					
TOTAL	11	54	6	2	73

Fuente: Archivos Grupo de Talento Humano, diciembre de 2019

* LNYR: Libre Nombramiento y Remoción

** PROV: Cargos de carrera con nombramientos provisionales

De los setenta y tres (73) cargos el 5,48% pertenece al nivel Directivo, el 8,22% al nivel asesor, el 75.34% pertenece al nivel profesional, el 4.11% al nivel técnico y el 6.85% al nivel asistencial.

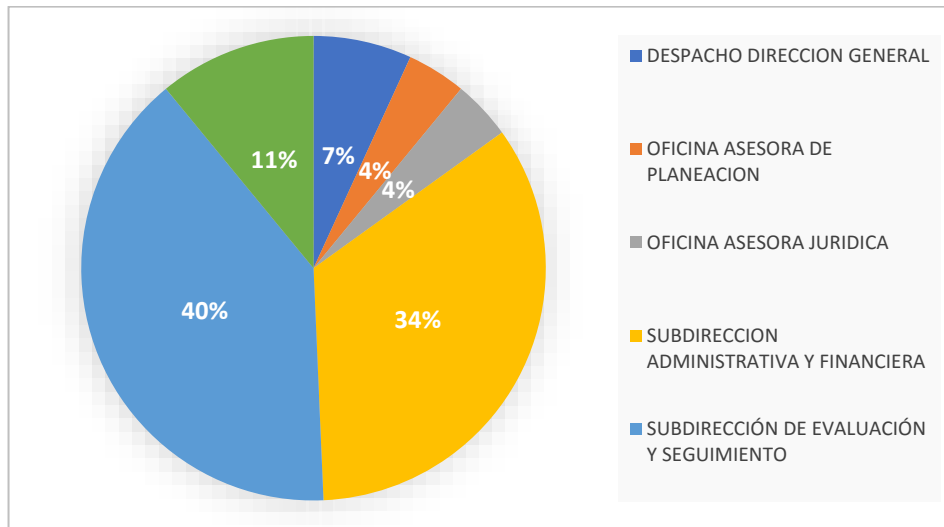
Se puede observar que producto del concurso abierto de méritos para proveer empleos de carrera administrativa, el porcentaje de participación de los empleados nombrados en provisionalidad se redujo del 26.03% del 2018 al 8,2% en 2019. De igual forma, mientras que en el año 2018 se contaba con el 57.53% en empleos de carrera administrativa son de carrera, el 15% son de libre nombramiento y remoción (LNYR) y se contaba con dos (2) vacantes para un equivalente al 2.7%.

Finalmente, respecto del relacionamiento con la organización sindical, se han otorgado los permisos sindicales solicitados, adopción del día libre remunerado por el día de cumpleaños del personal, otorgamiento de permisos para estudio y apoyo educativo para educación de los hijos de los servidores públicos, entre otros, en cumplimiento del Acuerdo suscrito en el 2018.

Distribución de la planta de personal por dependencias a diciembre 2019

De acuerdo con las necesidades de la entidad, los empleos de la planta de personal de la ANLA a 31 de diciembre de 2019 se encontraban distribuidos de la siguiente manera:

Figura 3. Distribución de la planta de personal



Fuente: Grupo de Talento Humano, diciembre 2019

Fortalecimiento organizacional

Durante la vigencia 2019 se adelantó de manera conjunta con la Oficina Asesora de Planeación y la Subdirección Administrativa y Financiera el proceso de modificación de la planta de personal obedeciendo a las necesidades institucionales y la posibilidad de contar con una mayor cantidad de empleos. De esta manera se adelantó el proceso ante las instancias pertinentes para obtener la ampliación del número de cargos de la planta de personal.

Para diciembre de 2019 se habían surtido el cálculo de cargas de trabajo y elaboración del estudio técnico que debía ser presentado ante la Presidencia de la República, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Departamento Administrativo de la Función Pública. La modificación de planta consta de 426 nuevos empleos distribuidos en las áreas que aún no se encuentran implementadas en la ANLA y que tuvieron que ser cubiertas por la Subdirección Administrativa y Financiera desde la creación de la entidad, así como el fortalecimiento de las áreas misionales en pro del mejoramiento del servicio y la atención de las necesidades crecientes del país en materia de licenciamiento, trámites y permisos ambientales.

El 27 de diciembre de 2019 fue remitido por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público el oficio de viabilidad presupuestal de la reforma y se procedió a la remisión de los

documentos técnicos y la citada autorización al MADS, quedando a la espera de la revisión y aprobación de esa entidad y su respectiva remisión al Departamento Administrativo de la Función Pública, quienes realizarán la revisión técnica de la modificación y los empleos a crear en el proceso de fortalecimiento institucional.

Concurso de méritos para la provisión de cargos

La **ANLA** dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, mediante convocatoria No. 435 de 2016, inició concurso de méritos para proveer 52 cargos en vacancia definitiva (hoy en provisionalidad) enmarcado en los principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa.

Después de las etapas de planeación de la convocatoria y pruebas y análisis de la documentación de los aspirantes, fueron publicadas las listas de elegibles las cuales cobraron firmeza el 4 de septiembre de 2018. Entre los meses de septiembre y noviembre de esa vigencia se realizaron la totalidad de los nombramientos en periodo de prueba de las vacantes ofertadas con listas de elegibles en firme.

Durante la vigencia 2019 se dio continuidad a los nombramientos que por rechazo del nombramiento o no presentación del aspirante para la respectiva posesión en el empleo se produjeron, lo que deriva en los respectivos trámites ante la CNSC para la autorización de uso de las listas de elegibles. En suma, el proceso de provisión de los empleos de carrera administrativa se encuentra en su etapa final de periodos de prueba de quienes fueron nombrados en la planta de personal, restando únicamente 3 empleos en los que por rechazo del nombramiento no ha sido posible vincular los aspirantes de las listas de elegibles.

Logros De La Gestión Del Talento Humano

- Formulación, presentación y aprobación del estudio técnico de modificación de planta ante las instancias pertinentes.
- Consolidación de la prueba piloto de teletrabajo en la ANLA
- Administración de las vinculaciones de personal de carrera administrativa asociados al concurso de méritos – Convocatoria 435 de 2016 CAR/ANLA

GESTIÓN DEL RENDIMIENTO

En cumplimiento de lo establecido en el Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 "Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba" por la CNSC, el Grupo de Talento Humano adelantó las gestiones para que tanto evaluadores como evaluados realizaran el proceso de evaluación de desempeño conforme a los lineamientos establecidos. Adicionalmente la entidad realizó el proceso de evaluación de los provisionales en cumplimiento a lo establecido en la Resolución No. 0334 de 2017. Con corte a 31 de diciembre de 2019 no se tienen resultados definitivos teniendo en cuenta que la fecha fin del periodo de evaluación es el 31 de enero de 2020. En relación con los acuerdos de gestión de los gerentes públicos para la vigencia 2019, todos concertaron y se realizó el respectivo seguimiento del primer semestre.

GESTIÓN DEL DESARROLLO

Durante los meses de diciembre de 2018 y enero de 2019 se realizó la aplicación del formato de identificación de necesidades de capacitación, basado en la metodología de problemas y temas de actualización el cual permitió la construcción del PIC para el año 2019.

La entidad logró establecer un contrato con la Universidad Nacional de Colombia con el objeto de prestar servicios de capacitación y actualización a la entidad a través de cursos, talleres, conferencias y sesiones de coaching.

Para la vigencia del 2019, el fortalecimiento y desarrollo de las competencias y capacidades necesarias en los servidores públicos, se hizo a través de diferentes eventos que respondían a las necesidades de capacitación desde los siguientes focos:

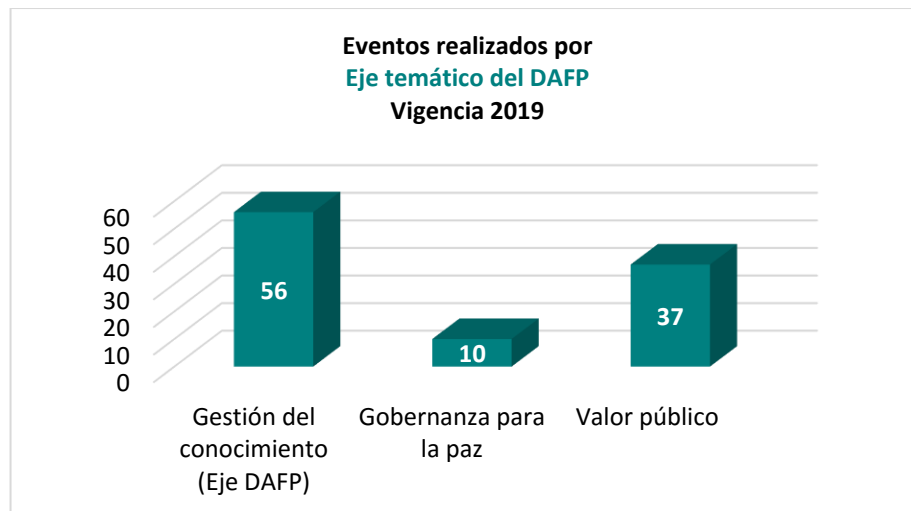
- Tres ejes temáticos planteados por el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del documento Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y profesionalización del servidor público. Estos tres Ejes Temáticos fueron: Gobernanza para la paz, Gestión del Conocimiento y Valor Público.
- Siete programas alineados con el plan estratégico de la entidad de la vigencia 2019 los cuales fueron: atributos de la transparencia, fortalecimiento de la evaluación y el seguimiento, fortalecimiento en herramientas tecnológicas, herramientas para crear

cercanía con el ciudadano, identidad ANLA, promoción de eficiencia y la calidad y refuerzo de bases jurídicas.

Durante la vigencia del año 2019 se desarrollaron eventos de capacitación desde los tres ejes temáticos y los siete programas estratégicos, resumidos de la siguiente manera:

- Eventos realizados: 103
- Asistentes a los eventos: 3.152

Figura 4 Eventos por eje temático



Fuente: Grupo de Talento Humano, diciembre 2019

Gestión del conocimiento: actualización en legislación ambiental, calidad del aire, cambio climático, compensación forestal, compensación 1%, generación de energías renovables, guía - metodología para la elaboración de estudios ambientales, compensación por pérdida de biodiversidad, yacimientos no convencionales, metodologías de evaluación de impacto ambiental, offshore, transmisión de energías, túneles y obras subterráneas, vertimientos, evaluación económica ambiental, GDB, plan de contingencias, sistemas de información geográfica, SECOP / tienda virtual, Ágil, GPS, actualización en trámites ambientales SIPTA SES, MIPG conociendo el tipo de cliente/ciudadano, MIPG entrenador de entrenadores, situaciones administrativas para servidores públicos, MIPG gestión del cambio, actualización en temas de la oficina asesora de planeación, Excel intermedio, redacción profesional, formatos de concepto técnico de evaluación, seguimiento y DAA, formulación, seguimiento y evaluación de acciones correctivas, preventivas y de mejora, MIPG, sensibilización

preparatoria certificación NTC ISO 9001:2015, SG-SST trabajo en alturas resolución 1409 de 2012 y 1903 de 2013, supervisión efectiva de contratos y procesos sancionatorios.

Gobernanza para la paz: ordenamiento ambiental territorial aplicado al licenciamiento, negociación colectiva, rendición de cuentas, consulta previa, MIPG control social y participación ciudadana, mecanismos de participación ciudadana, resolución de conflictos, día del servidor público y defensa judicial.

Valor público: administración y gestión del riesgo - generalidades, nueva guía de riesgos, sensibilización en gestión documental, SILA-VITAL, MIPG atención al ciudadano en situaciones difíciles, SIGPRO, VITAL avanzado, coaching coordinadores, acuerdos de gestión, evaluación de desempeño, coaching equipo SES, reinducción, conociendo la ANLA, MIPG normas internacionales del sector público, reforma tributaria, pautas de calidad en derechos de petición y ecos y plan anual de adquisiciones.

Figura 5. Eventos por programa estratégico las acciones de formación:



Fuente: Grupo de Talento Humano, diciembre 2019

Fortalecimiento de la evaluación y el seguimiento: actualización en legislación ambiental, calidad del aire, cambio climático, compensación forestal, compensación 1%, generación de energías renovables, guía - metodología para la elaboración de estudios ambientales, manual de compensación por pérdida de bio diversidad, yacimientos no convencionales,

metodologías de evaluación de impacto ambiental, offshore, transmisión de energías, túneles y obras subterráneas, vertimientos, evaluación económica ambiental, GDB, plan de contingencias y ordenamiento ambiental territorial.

Atributos de la transparencia: negociación colectiva, rendición de cuentas, administración y gestión del riesgo - generalidades, nueva guía de riesgos y sensibilización en gestión documental.

Fortalecimiento en herramientas tecnológicas: sistemas de información geográfica, SECOP tienda virtual, ÁGIL, GPS, SILA – VITAL y SIGPRO.

Herramientas para crear cercanía con el ciudadano: actualización en trámites ambientales SIPTA y SES y por sectores, MIPG conociendo el tipo de cliente/ciudadano, consulta previa, mecanismos de participación ciudadana, MIPG control social y participación ciudadana, resolución de conflictos, MIPG atención al ciudadano en situaciones difíciles y VITAL avanzado.

Identidad ANLA: MIPG entrenador de entrenadores, situaciones administrativas para servidores públicos, MIPS gestión del cambio, día del servidor público, coaching para coordinadores, acuerdos de gestión, evaluación de desempeño, coaching SES, reinducción, conociendo la ANLA

Promoción de la eficiencia y calidad: actualización en temas de la oficina asesora de planeación, Excel intermedio, redacción profesional, formatos de concepto técnicos de evaluación, seguimiento y DAA, formulación, seguimiento y evaluación de acciones correctivas, preventivas y de mejora, MIPG, sensibilización preparatoria certificación NTC ISO 9001:2015, SG-SST trabajo en alturas resolución 1409 de 2012 y 1903 de 2013, normas internacionales del sector público, reforma tributaria, pautas de calidad en derechos de petición y ecos, plan anual de adquisidores.

Refuerzo de bases jurídicas: supervisión efectiva de contratos, procesos sancionatorios, defensa judicial.

Los eventos programados en el Plan Institucional de Capacitación PIC frente a los ejecutados se cumplieron en un **99%**.

LOGROS:

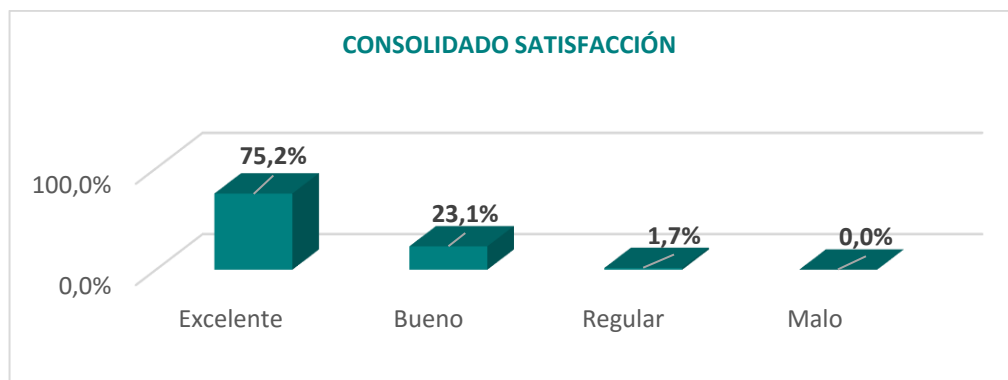
Durante la vigencia del año 2019, tuvo lugar el programa denominado Gestores de Conocimiento el cual se realizó en el marco del Plan de Acción Institucional PAI y consistió en el fortalecimiento de las competencias como facilitadores durante un taller de Entrenador de Entrenadores. Las personas que lo realizaron réplicas al interior de la entidad de un tema específico elegido por ellos en el cual se consideraban expertos.

Se realizaron diez sesiones de réplica de conocimientos en temas como estructura del estado, ordenamiento territorial, tipos para presentaciones efectivas, comunicación asertiva con base en temas de la SIPTA, Enfoque de Derechos como método para evaluar impacto social, cambio climático, trabajo en equipo, Sostenibilidad ambiental y responsabilidad social empresarial, Metodologías para evaluación multicriterio en estudios de Diagnóstico Ambiental de Alternativas DAA (Estudios de Caso) y offshore.

En estos eventos participaron 153 colaboradores y se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- La puntuación más alta con una calificación de excelente, la obtuvo el campo de facilitador, logrando el 82.8%.
- La segunda puntuación más alta con una calificación de Excelente, la obtuvo el campo de Contenido, logrando el 77,9%.
- No se obtuvieron calificaciones en la escala de malo.
- El nivel de satisfacción general fue del **98,3%** sumando las escalas de excelente y bueno.

Figura 6. Consolidado de Satisfacción



Fuente: Grupo de Talento Humano, diciembre 2019

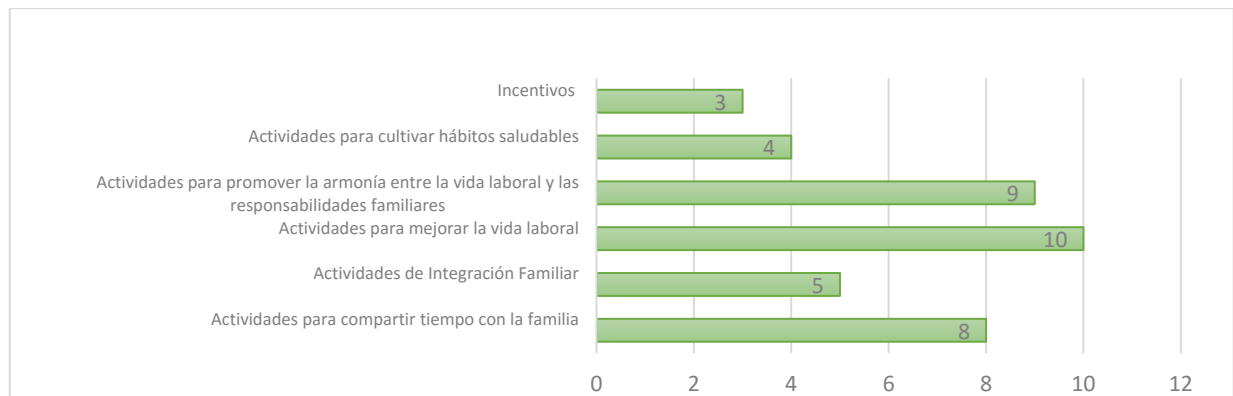
GESTIÓN DEL BIENESTAR SOCIAL DE LOS SERVIDORES DE LA ANLA – SISTEMA DE ESTÍMULOS 2019.

Para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA, el capital humano es el recurso más importante de la entidad, razón por lo cual anualmente diseña y ejecuta el Sistema de Estímulos, el cual está conformado por actividades cuyo objetivo es satisfacer las expectativas de bienestar de los colaboradores de la entidad, impactando positivamente en su calidad de vida, desarrollo personal, sentido de pertenencia y compromiso institucional. Para la vigencia 2019 el Sistema de Estímulos se enmarcó en las áreas de **Calidad de vida y de Protección y Servicios Sociales**, en cumplimiento con la normatividad vigente y en búsqueda del fortalecimiento integral de los servidores públicos, con el fin de impulsar la excelencia y una gestión proactiva.

Reconociendo que la felicidad genera un mayor índice de productividad se desarrollaron actividades para fomentar la integración familiar, cultivar hábitos saludables, mejorar la vida laboral, reconocer el desempeño sobresaliente, promover la armonía entre la vida laboral y las responsabilidades familiares.

Figura 9.5 actividades para fomentar la integración familiar, cultivar hábitos saludables, mejorar la vida laboral

Figura 7. Actividades por clasificación



Fuente: Grupo de Talento Humano, diciembre 2019

Logros:

- Se ejecutaron treinta y nueve (39) actividades en busca del mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores, promoviendo un estilo de vida equilibrado e impactando positivamente su contexto familiar y laboral.
- Se aplicó la encuesta de “Caracterización servidores públicos de la ANLA” al 98% de los servidores de la planta activa de la entidad, a través de este instrumento se recopiló la información necesaria para identificar el capital humano de la entidad y el análisis de estos datos permitirá realizar una planeación estratégica del talento humano más cercana a la realidad.

En busca de fortalecer la relación de los servidores con su núcleo familiar se realizaron las siguientes actividades:

Actividades para compartir tiempo con la familia:

- Día libre por cumpleaños.
- Descanso compensado de semana santa.
- Descanso compensado festividades de fin de año.
- Una hora diaria libre para las mujeres que se encuentren en estado de embarazo, a partir del sexto mes de gestación.
- Jornada libre remunerada de tres (3) días a los servidores públicos que dentro de su evaluación ordinaria queden en el nivel sobresaliente.
- Una Jornada libre remunerada semestral para que el trabajador comparta con su familia.
- Prueba piloto de teletrabajo 10% de los de servidores de la entidad, cinco (5) casos activos.
- Horario flexible: De acuerdo con lo establecido en la Resolución 00810 del 31 de mayo de 2018.

Actividades de Integración Familiar:

- Caminata Ecológica -Makute en la Mesa Cundinamarca.
- Caminata a la Bocatoma.
- Caminata Extrema Granja Tía Lolo.
- Celebración Día de la Familia.
- Celebración del día de los niños Halloween.

Actividades que promueven la armonía entre la vida laboral y las responsabilidades familiares:

- Jornadas de atención y servicios de CAFAM.
- Jornada de atención de Colpensiones.
- Vacaciones Recreativas Octubre.
- Jornadas de servicios: Financieros.
- Jornadas de servicios: Líneas de Créditos para adquirir vivienda.
- Jornada de servicios del Fondo Nacional del Ahorro.
- Jornada de atención: Alpina.
- Jornada de atención: Ramo.
- Vacaciones Recreativas Diciembre.
- Apoyo educativo para la educación formal de los servidores públicos y sus hijos.

Con el objetivo de mejorar la vida laboral, construir y/o fortalecer las relaciones entre los compañeros de trabajo, promover la integración y trabajo en equipo se desarrollaron las siguientes actividades:

- Celebración del día de la mujer.
- Celebración del día de la secretaria.
- Celebración del día del hombre.
- Celebración del día del padre.
- Torneo de Bolos.
- Programa de Pre-pensionados.
- Celebración Día del Servidor Público.
- Actividad Cierre de Gestión.
- Juegos de integración de la Función Pública.
- Novenas Navideñas.

Con la finalidad de aportar a la inclusión de hábitos saludables a las rutinas diarias de los colaboradores de la entidad se realizaron las siguientes actividades:

- Jornada de promoción del libro y la lectura: Actividad Versos por encargo.
- Curso de natación.
- Jornada de atención de la Universidad Manuela Beltrán

- Jornada de atención del Instituto Wall Street English.

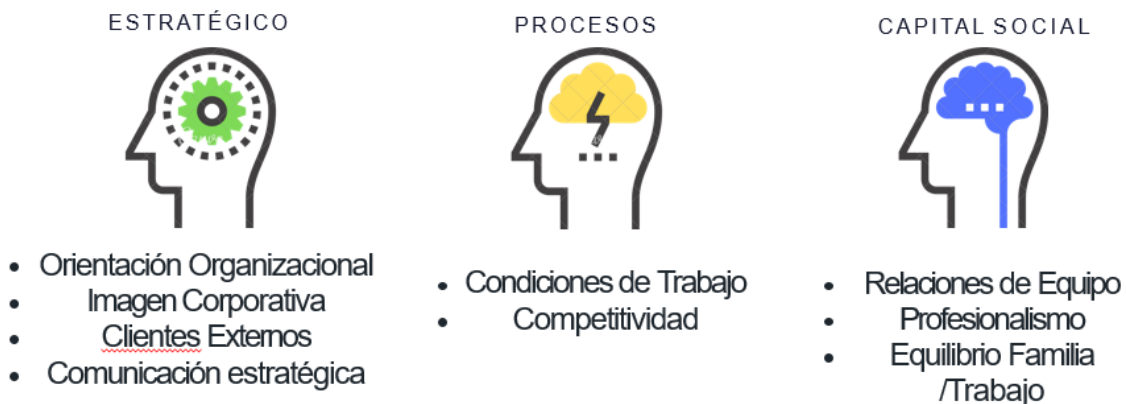
Con el propósito de reconocer y premiar el desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción con calificación de desempeño sobresaliente se entregaron los siguientes incentivos:

- Bonos de consumo.
- Programa de Turismo Social.
- Permiso remunerado de tres (3) días.

Medición del clima organizacional

En el mes de abril la ANLA con el acompañamiento de la Caja de Compensación CAFAM se realizó la medición del clima laboral de la entidad. Los resultados más relevantes obtenidos tras la medición aplicada a todos los colaboradores de la entidad fueron parte importante para lograr establecer una imagen del sentir de los miembros de la organización, vistos desde tres ejes, así:

Figura 8. Ejes de medición clima organizacional



Frente al porcentaje de favorabilidad frente a cada uno de los ejes, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Estratégico: 91%
- Procesos: 86%
- Capital social: 82%

Ahora bien, la medición permitió determinar cuáles son las buenas prácticas por eje con las cuales los colaboradores identifican a la ANLA, a saber:

- **Estratégico:**
 - Los colaboradores indican que trabajar aquí hace más valiosa la hoja de vida
 - La ANLA se esmera por dar un buen servicio a los ciudadanos
- **Procesos:**
 - Los colaboradores han desarrollado nuevas habilidades y conocimientos gracias a la formación recibida en la ANLA
 - Las responsabilidades son interesantes y desafiantes
- **Capital social:**
 - Los colaboradores sienten que se aplican las recomendaciones que la ANLA hace sobre el Sistema de Seguridad y salud en el Trabajo
 - Se acepta el valor de nuevas ideas

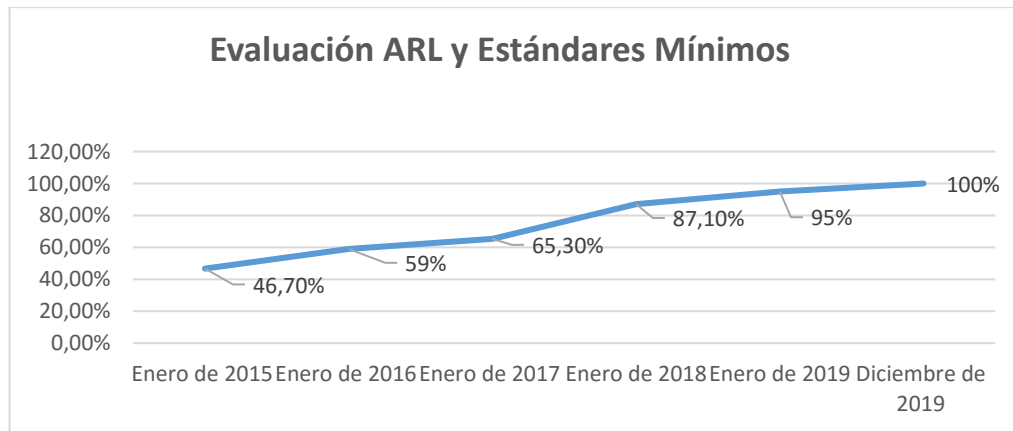
Por otro lado, esta medición permitió determinar los aspectos para mejorar por eje, los cuales se lista a continuación:

- **Estratégico:**
 - La actividad de la ANLA puede trabajar un poco más en el reconocimiento nacional e internacional
 - La entidad puede trabajar un poco más en la estabilidad laboral.
- **Procesos:**
 - Se puede trabajar en establecer un sistema claro para evaluar el desempeño de los colaboradores
 - Se podría recibir reconocimiento especial cuando se demuestra un desempeño superior
- **Capital social:**
 - Las ideas pueden no tenerse en cuenta a la hora de tomar decisión en equipo
 - En ocasiones la entidad no ofrece actividades de bienestar en las que se inclita la familia

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En la Evaluación realizada al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en enero de 2019 se obtuvo un cumplimiento del 95% y para marzo de 2019 se logró un avance del 98%, en diciembre de 2019 se alcanzó un cumplimiento del 100%.

Figura 9. Evaluación ARL y Estándares Mínimos



Fuente: Grupo de Talento Humano, diciembre 2019

Para obtener estos resultados se contó con un equipo interdisciplinario compuesto por profesionales en Ergonomía, Psicología, Ingeniería y Medicina, todos especialistas en seguridad y salud en el trabajo proporcionados por la ARL Positiva, los profesionales en Ergonomía e Ingeniería apoyaron cada uno 64 horas mensuales desde febrero hasta diciembre y los profesionales en Psicología y Medicina apoyaron 40 horas desde febrero hasta diciembre de 2019.

Así mismo desde febrero hasta julio de 2019 se contó con dos estudiantes en práctica de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Militar y de julio a diciembre de 2019 se continuo con una de ellas, adicionalmente desde octubre a diciembre el equipo fue apoyado por otra estudiante en práctica de estudios técnicos laborales en Seguridad y Salud en el Trabajo y como contratistas de prestación de servicios se contó con dos profesionales de SST y una psicóloga especialista en SST.

El plan de trabajo tuvo un cumplimiento del 100% de sus 195 actividades planeadas así:

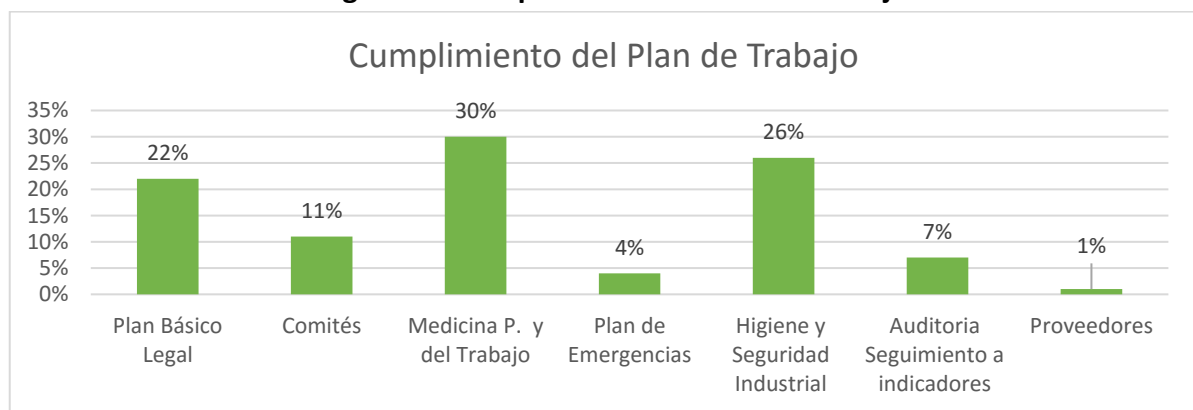
Tabla 4. Cumplimiento de Programa

CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA															P1
NOMBRE	CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA	VARIABLES	PERIODO												TOTAL
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
FORMULA	(Actividades ejecutadas/ Actividades programadas) *100	Programadas	13	22	20	19	22	25	14	17	14	11	10	8	195
		Ejecutadas	14	22	20	16	19	21	11	10	16	16	13	17	195
		Reprogramado	0	0	0	3	4	7	2	7	1	0	3	0	27
		Meta	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Grupo de Talento Humano, diciembre 2019

Estas actividades se realizaron según el Plan Anual de Trabajo 2019 el cual se componía de las siguientes 7 fases:

Figura 10. Cumplimiento del Plan de Trabajo



Fuente: Grupo de Talento Humano, diciembre 2019

Como se puede observar el mayor porcentaje de actividades estuvo focalizado en los Subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo y en Higiene y Seguridad Industrial

Adicionalmente y como acciones destacadas encontramos que se logró dar cumplimiento al 100% de Estándares mínimos de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019

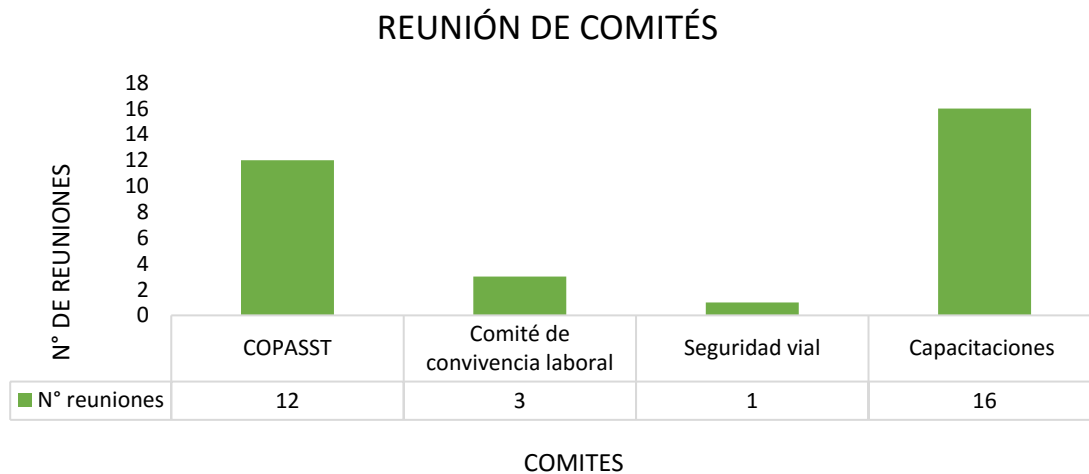
Plan Básico Legal: Es de resaltar que para el mes de junio se formalizó la Guía de Selección de Proveedores y Contratistas, a través de esta guía se logró realizar la inducción en Seguridad y Salud en el Trabajo de forma precontractual al 100% de los colaboradores que firmaban nuevo

contrato, lo que permitió dar cumplimiento a la normatividad, logrando una cobertura entre inducción y reinducción de SST de 2178 colaboradores durante todo el año 2019.

Para el mes de diciembre de 2019 se incluyó en la misma guía la Evaluación de proveedores y contratistas en SST con el fin de dar cumplimiento al 100% de los estándares mínimos y cierre al hallazgo de la auditoria, lo que implica que a partir del mes de enero de 2020 ya se deberá realizar la evaluación a proveedores y contratistas de las responsabilidades del SG-SST.

Comités

Figura 11. Reuniones de Comités



Fuente: Grupo de Talento Humano, diciembre 2019

Se dio cumplimiento a las reuniones programadas en los diferentes Comités de acuerdo con el requerimiento normativo.

Medicina Preventiva se realizaron las siguientes actividades:

Tabla 5. Medicina Preventiva y del Trabajo

ASISTENTES MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	
Capacitación Prevención de Riesgo Cardiovascular	433
Capacitación Hábitos de Vida Saludable	1119
Capacitación Higiene Visual	69
Capacitación Vacunación y Enfermedades Endémicas	230
Capacitación Riesgo Biológico	211
Seguimiento a colaboradores con riesgo cardiovascular	100

Seguimiento a colaboradoras en embarazo	12
Chequeos ejecutivos	6
Exámenes ocupacionales periódicos	667
Participación Semana de la Salud	613
Total	3460

Fuente: Grupo de Talento Humano, diciembre 2019

Aunque la participación en capacitaciones y sensibilizaciones fue mayor comparado con el año anterior, es de resaltar que no se cuentan con espacios físicos que permitan desarrollar capacitaciones más estructuradas, por lo cual la gran mayoría de las capacitaciones son realizadas puesto a puesto.

Con relación al acompañamiento por parte del médico de la ARL no se alcanzó la cobertura esperada, debido a que la entidad no cuenta con espacio adecuado como consultorio para la atención individual de los colaboradores.

Se observó motivación en la participación de la Semana de la Salud, en la cual se realizaron diferentes actividades tales como Taller de Batidos Saludables, Vitamina de la Conciliación, Simulacro no avisado sobre evacuación de herido, Alimentación Saludable entre otros, Stand de comidas saludables, Sesión de masajes para manejo de estrés, Primeros auxilios ante situaciones de emergencia.

Es importante anotar que todos los colaboradores que se citaron a los exámenes medico ocupacionales periódicos asistieron logrando una cobertura de 667 personas.

Programa de Prevención de Desórdenes Músculo Esqueléticos

Tabla 6. Programa de Prevención de Desórdenes Músculo Esquelético

ASISTENTES PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE DESÓRDENES MÚSCULO ESQUELÉTICO	
Inspecciones de puesto de trabajo	421
Inspecciones de sillas	600
Adecuaciones de puesto de trabajo	152
Entrega de elementos ergonómicos	989
Aplicación encuesta SIMDME	617
Escuelas Terapéuticas	29
Pausas saludables	1015

Capacitación manipulación manual de carga	47
Capacitación enfermedad de miembro superior	57
Capacitación Higiene Postural y ergonomía en oficina	581
Total	4508

Fuente: Grupo de Talento Humano, diciembre 2019

Dentro de la prevención de enfermedades osteomusculares la entidad realizó la compra de elementos ergonómicos y de los cuales se han entregado 989 a diferentes colaboradores, que por las condiciones físicas del puesto de trabajo lo requerían.

Se realizó diagnóstico de enfermedades osteomusculares, para lo cual se instauraron las escuelas terapéuticas logrando participación y seguimiento de 29 colaboradores con diferentes patologías

Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial

Tabla 7. Programa De Vigilancia Epidemiológica De Factores De Riesgo Psicosocial.

ASISTENCIA PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	
Comité de Convivencia Laboral	7
Acompañamiento Individual	55
Capacitación en Habilidades Sociales	24
Capacitación en Prevención de SPA	82
Capacitación de Trabajo en Equipo	86
Capacitación en Prevención de Acoso Laboral	90
Capacitación en Inteligencia Emocional	155
Resolución de Conflictos	161
Capacitación en Manejo del Cambio	185
Capacitación para Manejo de Estrés	252
Pausas Cognitivas	349
Aplicación Batería de Riesgo Psicosocial	470
Total	1916

Fuente: Grupo de Talento Humano, diciembre 2019

Dentro del diagnóstico de riesgo psicosocial se evidencio que 177 colaboradores puntuaron con riesgo Alto y Muy Alto, de estas personas tan solo 55 recibieron acompañamiento individual por parte de la profesional en psicología de la ARL, no se logró alcanzó la cobertura esperada debido a que la entidad no cuenta con un espacio adecuado como consultorio para la atención individual de los colaboradores.

Plan de Emergencias

Tabla 8. Actividades Plan De Emergencias

ASISTENCIA ACTIVIDADES PLAN DE EMERGENCIAS	
Socialización Puntos de Encuentro y Rutas de Evacuación	85
Divulgación PONS	500
Capacitación Primeros Auxilios	110
Capacitación Intoxicaciones	8
Capacitación Camillaje y Reanimación	5
Capacitación Toma de Tensión	14
Capacitación teórico- práctico de Botiquín	5
Capacitación Manejo de Extintores	5
Pista de Entrenamiento	14
Taller Teórico- Práctico Brigadistas Junior	30
Entrega de Silbatos	257
Divulgación Área Protegida y Servicio Domiciliario	225
2 simulacros	520
Total	1778

Fuente: Grupo de Talento Humano, diciembre 2019

Es de resaltar que la participación de los colaboradores durante los simulacros de evacuación permite observar que se está fortaleciendo la cultura de cuidado y prevención, sin embargo, aun la participación en las capacitaciones sigue siendo bajo tanto de los colaboradores en general como de los 44 brigadistas inscritos.

Como aspecto relevante se destacó el taller realizado para 30 niños hijos de colaboradores quienes recibieron formación por un día como Brigadistas Junior en las instalaciones de Positiva ARL.

Higiene y Seguridad Industrial

Tabla 9. Capacitaciones De Higiene Y Seguridad Industrial

ASISTENCIA CAPACITACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	
Reporte de Actos y Condiciones Inseguras	878
Reporte de Accidente-MEDEVAC- EPP	928
Programa Orden y Aseo	130
Utilización Elementos de Protección Personal	137
Lecciones aprendidas	957

Seguridad Vial	107
Prevención del Riesgo Público	123
Matriz de Riesgos	95
Total	3355

Fuente: Grupo de Talento Humano, diciembre 2019

Tabla 10. Actividades Higiene Y Seguridad Industrial

ASISTENCIA ACTIVIDADES HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	
Entrevistas para actualización de las matrices IPVRDC	37
Mediciones Higiénicas	2
Construcción de Guía de Proveedores y Contratistas	1
Seguimiento Programa de Elementos de Protección Personal	3
Entrega EPP	36
Inspecciones de Seguridad	27
Seguimiento a Programa de Mantenimiento de Equipos	4
Seguimiento MEDEVAC	560
Seguimiento informes EPP Post comisión	45
Seguimiento condiciones inseguras	33
Seguimiento Actos Inseguros	74
Investigación de Accidentes	12
Acompañamiento Plan Estratégico de Seguridad Vial	4

Fuente: Grupo de Talento Humano, diciembre 2019

Accidentes de Trabajo

Durante el año 2019 se presentaron 12 accidentes de trabajo con 25 días de incapacidad, de los cuales 8 ocurrieron en la oficina y 4 en campo.

Tabla 11. Accidentes De Trabajo

ACCIDENTES DE TRABAJO		
Mes	Número de accidentes	número de días de incapacidad
Enero	0	0
Febrero	1	0
Marzo	2	0
Abril	1	3
Mayo	2	0
Junio	1	5
Julio	0	0

Agosto	0	0
Septiembre	1	3
Octubre	1	11
Noviembre	0	0
Diciembre	3	3
Total	12	25

Fuente: Grupo de Talento Humano, diciembre 2019

LÍNEAS ESTRATÉGICAS POR DESARROLLAR

El presente Plan Estratégico de Recursos Humanos tiene un enfoque prioritario a la gestión y el desarrollo del talento humano al servicio de la ANLA, buscando colaboradores con un mayor sentido de pertenencia por la entidad y que aporten de forma activa durante el tiempo de su vinculación, puesto que son el activo más importante con que cuenta la entidad para el logro de los objetivos institucionales; por ello, es necesario desarrollar líneas estratégicas que apunten al logro de tales propósitos.

En este sentido, se plantean las líneas estratégicas a desarrollar durante la vigencia, a fin de que sean desarrolladas mediante el trabajo en conjunto de sus áreas y grupos de trabajo, así como de las alianzas que se establezcan con actores externos que permitan el logro de los objetivos aquí planteados. Este conjunto de iniciativas establece su correlación con la planeación institucional, desarrollando las acciones a realizar, los tiempos de ejecución y las metas a las que apunta cada una de ellas.

Para los temas de capacitación y bienestar social de la entidad, se han definido los lineamientos en cada uno de los planes que los desarrollan durante la vigencia (Plan Institucional de Capacitación – PIC y Plan de Bienestar social, respectivamente), por lo que no se desarrollarán en el presente documento los pormenores de cada uno de estos componentes.

I. Calidad de vida laboral

Las dinámicas actuales de la globalización implican la transformación de las relaciones laborales, imponiendo nuevas formas de entender el talento humano en las entidades públicas. Es así como el desarrollo de las personas de toda organización conduce al análisis de las posturas frente a las condiciones laborales y de la calidad de vida de los trabajadores.

Al respecto, autores como Segurado & Agulló (2002) sostienen que el objetivo primordial de la calidad de vida laboral radica en “alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas, capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros, además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal” (Segurado & Agulló, 2002. Pp. 831).

En concordancia con lo anterior, la ANLA abordará una estrategia de mejoramiento de calidad de vida de los servidores para aumentar su sentido de pertenencia y compromiso con la organización, atendiendo iniciativas de bienestar laboral

Objetivos generales asociados:

- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con el proceso de gestión estratégica del Talento Humano.
- Generar acciones para fortalecer el ambiente organizacional y clima laboral en el marco de la ejecución acciones de bienestar social.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral en la entidad, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Acciones:

Para abordar esta estrategia se plantean los siguientes nodos de actividades:

- Fortalecer el desarrollo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo:

Es necesario seguir atendiendo las necesidades de los colaboradores de la ANLA en materia de seguridad laboral y mantener una cultura organizacional orientada a la promoción y prevención de la salud a través de los diferentes mecanismos internos y el apoyo de la ARL. Las acciones asociadas a esta línea estratégica respecto Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST se encuentran desarrolladas en el Plan de trabajo del mencionado sistema, el cual se realiza en los términos establecidos por la normatividad.

Tiempos y metas:

Los tiempos, metas e indicadores sobre el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran contempladas en el *Plan de trabajo para la vigencia 2020*, el cual hace parte integral del presente documento.

II. Integridad en servicio público

Con la implementación del Código de Integridad, a través de la Resolución No.2409 de 2018, se inicia la estrategia para que los esfuerzos institucionales orientados a que el direccionamiento estratégico, la planeación y las acciones en general que adelanta la ANLA estén permeados por una conducta orientada a la integridad y a la legalidad.

De acuerdo con el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG, la integridad se ve reflejada en la inclusión en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento (normas, programas, estrategias, políticas, entre otros.), de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores.

En consecuencia, para realizar la apropiación de los valores del servicio público adoptados a través del código de integridad, se plantea la necesidad de continuar la estrategia apropiación de los valores de integridad con el fin de mejorar la relación de la entidad con los ciudadanos.

Objetivos generales asociados:

- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con el proceso de gestión estratégica del Talento Humano.
- Generar acciones para fortalecer el ambiente organizacional y clima laboral en el marco de la ejecución acciones de bienestar social.

Acciones:

Se continuará con las acciones de orientadas a la apropiación de los valores institucionales adoptados en el código de integridad dirigido a todos los colaboradores de la entidad, con énfasis en actividades mensuales de apropiación haciendo uso de los medios de comunicación internos y de actividades organizados con entes externos.

Así mismo, durante la vigencia se adelantará la formulación de un nuevo valor de integridad, ajustado a un proceso de construcción participativa y divulgación en conjunto con los colaboradores de la entidad.

Tiempos:

Las acciones asociadas a esta línea estratégica se ejecutarán durante la vigencia del presente Plan. En el último trimestre de la vigencia se realizará una evaluación de resultados sobre la implementación de la estrategia de apropiación del código de integridad.

Metas:

META	INDICADOR
A 31 diciembre de 2020, haber realizado nueve jornadas de difusión y sensibilización el código de integridad	Número de jornadas de difusión y sensibilización del código de integridad en la entidad

III. Fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano

En el marco del MIPG, siendo consecuentes con el desarrollo del activo más importante de las organizaciones, se espera desarrollar medidas que permitan no sólo el cumplimiento normativo y operativo de las tareas asignadas, sino una gestión orientada al desarrollo de los servidores públicos de la entidad, procurando cambios organizacionales que privilegien la mejora del clima laboral, la construcción de una cultura institucional sólida y que fomenten el sentido de pertenencia por la entidad y el aprecio y respeto de quienes la conforman.

Por ello, es necesario realizar actividades que permitan la caracterización del talento humano, para que de esta forma se puedan fortalecer las etapas de ingreso, desarrollo y retiro de servidores.

Objetivos generales asociados:

- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con el proceso de gestión estratégica del Talento Humano.
- Generar acciones para fortalecer el ambiente organizacional y clima laboral en el marco de la ejecución acciones de bienestar social.

Acciones:

Dentro de esta línea estratégica se contempla desarrollar acciones que fomenten prácticas institucionales existentes para el fortalecimiento del talento humano y de factores que impulsen a la entidad en distintos frentes, consolidándola como una organización con sólida en la gestión de las capacidades de sus colaboradores. Entre estas se encuentran las siguientes:

- **Teletrabajo:**

De acuerdo con el proceso llevado a cabo en el 2018 y el desarrollo de la prueba piloto, durante el 2019, se continuará con el desarrollo y cierre de la prueba piloto y dependiendo de los resultados presentados, se espera la adopción definitiva de esta modalidad de trabajo en la entidad y así, la finalización la implementación de la estrategia de forma que se fortalezcan las alternativas laborales orientadas al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la entidad.

- **Bilingüismo en la administración pública:**

Este proyecto que viene adelantando el Departamento Administrativo de la Función Pública y el SENA ha establecido la enseñanza de los niveles A1, A2 y B1 para fortalecer el conocimiento del inglés entre el personal al servicio del Estado. Cabe destacar que esta iniciativa incluye tanto servidores públicos como contratistas, fomentando la integración institucional y escenarios de aprendizaje paralelos a la actividad laboral que repercuten en el clima laboral.

Es necesario, por tanto, impulsar al interior de la ANLA esta propuesta para otorgar alternativas de formación a los servidores públicos y contratistas de la entidad e implementar acciones que permitan el desarrollo de las capacidades de todos los colaboradores de la entidad. Para ello, durante la vigencia se impulsará la integración de la ANLA en esta estrategia, contando con la colaboración del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Tiempos:

Las acciones asociadas a esta línea estratégica se ejecutarán durante la vigencia del presente Plan.

Metas:

META	INDICADOR
A 31 diciembre de 2020, implementar las dos acciones enmarcadas en el posicionamiento de la GETH	Dos acciones implementadas durante el 2020

BIBLIOGRAFÍA

- Departamento Administrativo de la Función Pública (2005) Planeación de los Recursos Humanos; Lineamientos de política, estrategias y orientaciones para la implementación. Bogotá. Pp. 11.
- Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP y Escuela Superior de Administración Pública ESAP (2009) Guía Modernización de Entidades Públicas, Versión 2, Bogotá. p. 63.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2017). Plan Nacional de Formación y Capacitación. Obtenido de:
http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb
- Peluffo A. & Catalán, E. (2002). Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público. Santiago de Chile: CEPAL
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Psicothema (Vol. 14). Obtenido de:
<http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>

Enero de 2020,

NANY HEIDI ALONSO TRIANA
Subdirectora Administrativa y
Financiera

JOHN MAURICIO ARDILA SANTOS
Coordinadora Grupo de Talento
Humano

Elaboró: Cristian Camilo Angulo Escobar
Contratista Talento Humano
Revisó: John Mauricio Ardila Santos
Coordinador de Talento Humano