

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



SISTEMA DE ESTIMULOS 2019

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO DE TALENTO HUMANO
2019**

1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que el recurso humano es el activo más importante que posee una organización, el Grupo de Talento Humano de la Autoridad de Licencias Ambientales - ANLA -, plantea a través del presente documento el Sistema de Estímulos para la vigencia 2019, mediante la formulación de los Programas de Bienestar Social y de Incentivos, siendo estos dos los componentes del Bienestar Social en la Administración Pública establecidos en la Ley 909 del 2004.

La ANLA, en su deber de velar por el recurso humano de la entidad, implementa anualmente, el Sistema de Estímulos a través de la formulación de los Programa de Bienestar Social y de Incentivos, conforme a los lineamientos establecidos en los Decretos 1567 de 1998 y 1083 del 2015. Con la implementación de estos programas, la Entidad busca invertir en el fortalecimiento integral de los servidores públicos en beneficio de la excelencia, enfatizando en mejorar su calidad de vida y la de sus familias, con el fin de impulsar una administración proactiva y eficiente.

Los Programas de Bienestar Social están encaminados a motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores con la entidad. Teniendo en cuenta lo anterior, se plantea el Programa de Bienestar Social para la vigencia 2019, enmarcado en las áreas de **Calidad de Vida Laboral y de Protección y Servicios Sociales**, siendo estas las dos áreas de intervención establecidas por la norma para la estructuración de los Programas de Bienestar Social (Artículos 20 a 25 del Decreto 1567 de 1998). A través de las actividades contenidas en este programa, se pretende cubrir el ámbito personal, profesional, familiar y social del servidor, buscando de esta manera construir una vida laboral que favorezca su productividad, crecimiento integral, motivación y fomento de una cultura de trabajo en equipo que consolide el sentido de pertenencia.

Los Programa de Incentivos por su parte, tienen como finalidad reconocer el desempeño de los servidores que en cumplimiento de sus labores y en la consecución de los resultados de gestión logran un nivel de excelencia, debiendo las entidades hacer este reconocimiento a través de la organización de Planes de Incentivos. De acuerdo con lo anterior, la ANLA, hará un reconocimiento a los mejores servidores conforme con lo establecido al respecto por la Ley 900 de 2004 y los Decretos 1567 de 1998 y 1083 del 2015.

Finalmente, con el diseño, formulación, gestión y desarrollo de los programas que enmarcan el Sistema de Estímulos, la Entidad busca responder a la satisfacción de los servidores dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales, puesto que se trata de un sistema dinámico que está en constante transformación.

2. JUSTIFICACIÓN

El Sistema de Estímulos 2019, diseñado a través de los Programa de Bienestar Social e Incentivos, da cumplimiento a los lineamientos establecidos por la administración pública; es así como la Entidad debe destinar recursos tanto económicos como humanos para su implementación, de tal forma que se adecúe a las necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, recreativos de los servidores, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, así como la motivación a hacer bien su trabajo.

3. MARCO CONCEPTUAL

El Sistema de Estímulos, es un proceso permanente que abarca los Programas de Bienestar Social y los Planes de Incentivos, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, la optimización de

su nivel de vida y el de su familia; así como a elevar los niveles de satisfacción, motivación, garantizando un mejor desempeño en el ejercicio de sus labores y, por ende, el cumplimiento de la misionalidad institucional de cara a la ciudadanía.

4. MARCO LEGAL

- **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.
- **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.
- **Decretos Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **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.
- **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 565 de 2016 y 716 de 2018** de 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 2019

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Formular e implementar el Programa de Bienestar Social 2019, dirigido a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral y mejoramiento del nivel de vida de los servidores de la ANLA, a través del diseño, gestión y desarrollo de actividades que involucren tanto al servidor como a su familia. Dichas actividades, estarán enmarcadas dentro de dos grandes áreas de intervención: **Calidad de Vida Laboral y Protección y Servicios Sociales**, y orientadas a cubrir satisfactoriamente el ámbito personal, profesional, familiar y social de la vida del servidor.

1. 2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Permitir la participación de los servidores en el diseño, ejecución y evaluación del Programa de Bienestar social.
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre servidores y dependencias.
- Generar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional.
- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

2. METODOLOGÍA

El Programa de Bienestar Social se formula con base en el diagnóstico y caracterización de la ANLA efectuado mediante la aplicación del instrumento “*Encuesta de Satisfacción de Bienestar Social y de Necesidades de Bienestar 2019*”. Los resultados de la aplicación de este instrumento permiten obtener información acerca de la valoración, participación, preferencias y percepción del servidor frente a las actividades desarrolladas en el marco del Programa de Bienestar de la vigencia inmediatamente anterior y así mismo, nos permite obtener información acerca de las necesidades, expectativas, preferencias, gustos y sugerencias del servidor; constituyéndose dicha información en un insumo fundamental para la formulación del Programa de Bienestar 2019.

3. RESULTADOS ENCUESTA

Los resultados de la evaluación del Programa de Bienestar Social 2018 y del Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Social 2019, obtenido a través de la

aplicación de la *Encuesta de Satisfacción de Bienestar Social y de Necesidades de Bienestar 2019*", se anexan al presente documento.

Ficha Técnica Encuesta:

Fecha de Inicio	9 de enero de 2019
Fecha de Finalización	11 de enero de 2019
Número de Participantes	47
Metodología	<p>"Encuesta de Satisfacción de Bienestar Social y de Necesidades de Bienestar 2019", aplicada a través del correo de Talento Humano, mediante formulario electrónico.</p> <p>Total, preguntas de Satisfacción de Bienestar Social: 8 Categoría de respuesta: Selección única.</p> <p>Total, preguntas de Necesidades de Bienestar Social: 17 Categorías de respuesta: 8 de selección múltiple, 8 de selección única y una (1) respuesta abierta.</p>

3.1. Análisis resultado evaluación Programa de Bienestar Social 2018

La evaluación del Programa de Bienestar Social 2018, se obtuvo a partir de las respuestas de los servidores, a las preguntas sobre *Satisfacción de Bienestar Social*, medida a través de las preguntas incluidas y distribuidas en las variables: **Participación y Objetivos; Calidad y Motivación; Balance General**, de la encuesta.

Los resultados obtenidos son los siguientes:

▪ **Participación y objetivos**

¿Participó en alguna de las actividades de bienestar que se desarrollaron en el semestre?



85,71%

- SI
- NO

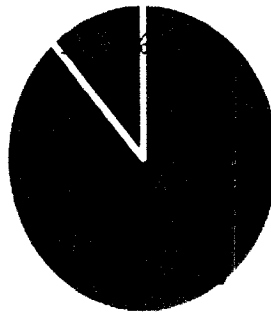
¿Las actividades de bienestar desarrolladas generaron un clima de participación y bienestar?



88,46%

- SI
- NO

¿Las actividades contribuyeron a su bienestar personal, familiar y/o laboral?

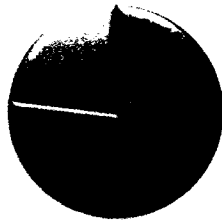


■ SI
■ NO

Se evidencia que hubo un amplio margen de participación de los servidores en las actividades, al igual que una valoración positiva respecto a la contribución de estas en lo que respecta a la generación de un ambiente participativo y de bienestar tanto a nivel personal como laboral y familiar.

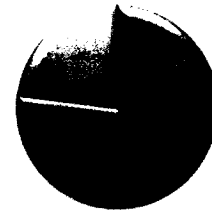
▪ **Calidad y motivación**

¿Las actividades de bienestar se caracterizaron por su calidad?



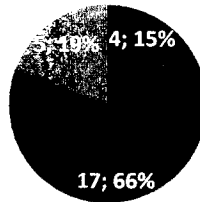
■ MUY ALTO ■ ALTO ■ MEDIO

¿Las actividades de bienestar generaron motivación en los participantes?



■ MUY ALTO ■ ALTO ■ MEDIO

¿Las actividades de Bienestar desarrolladas en el semestre permitieron el desarrollo de un ambiente positivo y constructivo?:

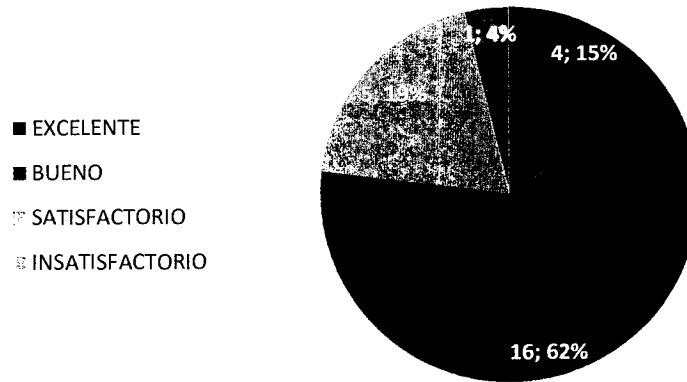


■ MUY ALTO ■ ALTO ■ MEDIO

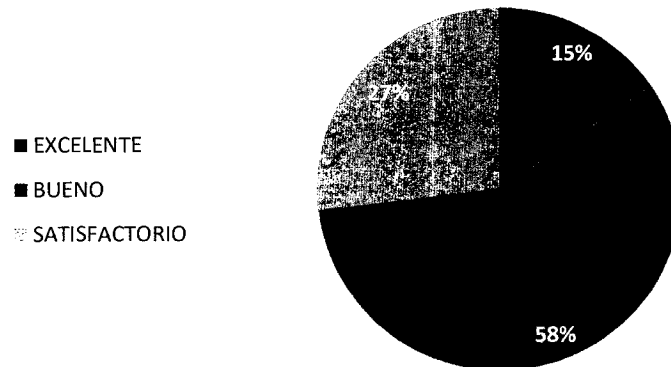
Hay reconocimiento en cuanto a la calidad de las actividades y a la motivación que estas generaron, considerando que las mismas propician la creación de un ambiente positivo y constructivo para la entidad. Valorado en ambos casos como alto con un 62%, evidenciando que solo un 23% lo califica en un nivel medio.

▪ **Balance general**

¿En general los eventos de bienestar desarrollados en el semestre me parecieron?



¿Los aspectos logísticos (refrigerio, detalle, lugar , etc) de los eventos de bienestar me parecieron?



Las actividades llevadas a cabo en desarrollo del programa de Bienestar en general fueron evaluadas dentro del rango de bueno y satisfactorio.

3.2. Análisis resultado Diagnóstico de Necesidades 2019

Frente a los resultados arrojados en el diagnóstico de necesidades para el Programa de Bienestar Social 2019, se observa que hay una alta preferencia por las actividades

culturales, artísticas y deportivas, así como por las actividades recreativas y de integración que involucren tanto a los compañeros como al grupo familiar. Igualmente, se encontró una alta preferencia por las actividades sobre promoción y prevención de la salud y sobre capacitación informal en artes y artesanías.

En lo referente a las actividades artísticas y culturales, se observa un alto interés por las opciones relacionadas en su orden con cine, teatro, conciertos, visita a museos y danzas.

En cuanto a las actividades recreativas y de integración, se observa una preferencia por las caminatas ecológicas, por la celebración del día del servidor público y por las olimpiadas deportivas internas. Así mismo, respecto a las actividades deportivas, en los resultados se destaca el interés por los bolos, el gimnasio y el fútbol.

Frente a las actividades encaminadas a la promoción y prevención de la salud, hay un marcado interés por las relacionadas con el manejo del estrés, seguido por las referentes a la salud visual y a la prevención cardiovascular respectivamente.

Dentro de las actividades relacionadas con capacitación informal en artes y artesanías, se destaca la preferencia por las relacionadas con la culinaria, la belleza y estética, la danza y la música.

De otra parte, en lo referente a las preguntas sobre “*salario emocional*”, entendido como todas aquellas retribuciones no económicas orientada a incentivar de forma positiva la imagen que tiene el servidor sobre su ambiente laboral, se obtuvo que el total de los servidores que realizaron la encuesta, estuvieron de acuerdo con la implementación de este incentivo. Lo anterior indica que para los servidores de la ANLA también encuentran muy relevante aquellos incentivos que le permitan ratificar lo importante que son para la entidad y que hacer parte de ella permite su realización

personal, profesional y laboral. Al respecto, entre las opciones más sugeridas por los servidores en su orden fueron: Día en casa, tiempo libre para atender temas personales, reconocimiento a mejores empleados y teletrabajo.

4. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2019

Con base en el análisis de los resultados arrojados por la “Encuesta de Satisfacción de Bienestar Social y de Necesidades de Bienestar 2019” y con fundamento en la disponibilidad presupuestal, se llevarán a cabo las actividades orientadas a cubrir las áreas de intervención de *Calidad de Vida Laboral* y de *Protección y Servicios Sociales* como se describe a continuación:

ÁREAS DE INTERVENCIÓN			
ACTIVIDADES AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL	PROPOSITO	ACTIVIDADES AREA PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	PROPOSITO
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo, liderazgo, valores (Se abordará en conjunto con el plan institucional de capacitación). ▪ Clima Laboral ▪ Cultura Organizacional ▪ Salario emocional ▪ Preparación prepensionados 	<p>Fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de cada uno de los servidores públicos de la ANLA; logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales, trabajando para ello, en acciones relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Deportivos, recreativos y vacacionales ▪ Artísticos y culturales ▪ Promoción y prevención de la salud ▪ Capacitación informal en artes o artesanías ▪ Promoción de programas de vivienda ▪ Educación formal 	<p>Permitir la integración del servidor con su grupo familiar y social, estructurando para ello, acciones de esparcimiento orientadas a mejorar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación que involucren al servidor y a su grupo familiar.</p>

Dentro de las actividades contemplada en las áreas de intervención mencionadas anteriormente, se continuarán con las actividades que han sido parte de la cultura de la ANLA y se fortalecerán otras que por temas presupuestales a la fecha no ha sido posible, adicionalmente se incluirán dentro del programa de bienestar el día de cumpleaños de los servidores de acuerdo a lo negociado con la organización sindical USSA.

En el siguiente cuadro se evidencia la preferencia de los servidores públicos de la Entidad y lo sugerido para optimizar la calidad de vida laboral:

RESULTADOS ENCUESTA NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 2019			
NO	PREGUNTA	PARTICIPACIÓN	
	De las actividades desarrolladas el año anterior ¿cuál fue la de mayor agrado? Si no participó, por favor indíquelo.	Capacitación	13%
		Caminata	13%
		Bolos	13%
		No participó	23%
	¿Si pudiera incluir una actividad adicional en el Plan de bienestar para este año ¿cuál sería?	Actividades recreativas, culturales, artísticas y de integración	37%
		Actividad física	13%
		Actividad con la familia	13%
	¿Tiene alguna sugerencia o comentario para mejorar el servicio de bienestar de la entidad?	No sabe	50%
		Las mismas actividades 2018	33%
		Actividades de integración con la familia y los compañeros	13%
		Rutas de transporte	3%
	Seleccione las actividades de su preferencia de acuerdo con las siguientes opciones.	Recreativos	30%
		Artísticos y culturales	24%
		Deportivos	18%
		Promoción y prevención de la salud	12%
		Capacitación informal en artes y artesanías	10%
		Natación	19%

RESULTADOS ENCUESTA NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 2019			
No.	PREGUNTA	RESULTADO	PORCENTAJE
	De las siguientes actividades deportivas propuesta indique la de su interés	Gimnasio	18%
		Bolos	15%
		Futbol	9%
		Baloncesto	7%
		Tenis de mesa	6%
		Escuelas deportivas	5%
		Billar	4%
		Voleibol	4%
6	De las siguientes actividades recreativas propuestas indique las de su interés	Celebración día del servidor público	20%
		Caminatas ecológicas	17%
		Cine	12%
		Olimpiadas deportivas	9%
		Novenas navideñas	9%
		Celebración de Halloween	8%
		Actividades de deporte extremo	6%
7	De las siguientes actividades artísticas y culturales propuestas, indique las de su interés.	Cine	24%
		Teatro	20%
		Concierto	20%
		Visita a museos	12%
8	De las siguientes actividades sobre promoción y prevención de la salud propuestas, indique las de su interés	Manejo del estrés	32%
		Salud visual	24%
		Prevención cardiovascular	18%
		Prevención cáncer	15%
		Salud auditiva	11%
9	De las siguientes actividades de educación informal en artes y artesanías propuestas, indique las de su interés	Culinaria	30%
		Danzas	17%
		Música	16%
		Belleza y estética	15%
		Manualidades	12%
		Pintura y artes plásticas	11%
10	Bajo su percepción ¿cuáles serían las tres opciones que más le gustaría que fueran implementadas en la	Espacios físicos para distracción y esparcimiento	17%
		Día en casa	17%
		Tiempo libre para atender temas personales	16%

RESULTADOS ENCUESTA NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 2019		
ENCUESTA	RESULTADO	PARTICIPACIÓN
ANLA como alternativas de salario emocional?	Teletrabajo	15%
	Reconocimiento a mejores empleados	13%
	Jornadas de intercambios y relaciones profesionales con otras organizaciones	9%

En el 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.

Actualmente la Entidad cuenta con horarios flexibles, día por cumpleaños, permisos para educación y continuará en la búsqueda de estrategias para que sus servidores tengan mayores beneficios. Así mismo, en virtud del acuerdo sindical, la Entidad actualmente concede al servidor el día libre por los cumpleaños, siempre y cuando este sea en día laboral; sin embargo, con el fin de mantener motivados a los servidores, la ANLA considera importante que el día de cumpleaños se pueda tomar dentro de los 15 días calendario y sin importar si cae sábado, domingos o festivos, siempre y cuando no se esté en vacaciones, licencia ordinaria o de enfermedad.

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.

▪ **PREPARACIÓN DE PRE PENSIONADOS**

Tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso.

Se fortalecerá a través de actividades como seminario taller experiencial, el cual busca brindar herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad el tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. Dentro de los aspectos a trabajar con los pre pensionados, se abordarán los siguientes temas:

- Posibilidades de realización de actividades nuevas.
- Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares y el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
- Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
- Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado y recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.

II. PROGRAMA DE INCENTIVOS

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Con el propósito de reconocer el desempeño de los servidores de la ANLA en niveles de excelencia en el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales y elevar su grado de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar se formula el Plan de Incentivos para la vigencia 2019, a los que tendrán derecho todos los servidores de carrera administrativa que cuenten con calificación sobresaliente en el periodo de evaluación del desempeño laboral 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.
- Satisfacer necesidades particulares del servidor público.

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. MEJOR SERVIDOR POR NIVEL JERARQUICO

Del grupo de servidores que hayan reunido los requisitos anteriormente mencionados, se seleccionará como mejor servidor 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 del mejor servidor 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 99.4 y 95.5 puntos	15
	Entre 95.4 y 92.5 puntos	10
	Entre 92.4 y 90 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.

No.	Tipo de Incentivo	Observación
2	Programas de turismo social	<p>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.</p> <p>Previa aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.</p>
3	Bonos de Consumo	<p>Se entregará un bono de consumo al mejor empleado de cada nivel jerárquico de carrera administrativa, de acuerdo con el presupuesto de la Entidad. Se destinará máximo hasta 8 SMMLV para este fin y se dividirá en partes iguales entre los beneficiarios.</p> <p>Previa aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.</p>
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</i></p>

No.	Tipo de Incentivo	Observación						
		<p>solicitud de disponibilidad ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.</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>Art. 13 Resolución No. 00785 de 2018. Apoyo al Estudio de los Hijos de los funcionarios</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>Educación superior: Profesional, técnica, técnica profesional, tecnológica y especial.</td> <td>Educación primaria, secundaria y media.</td> </tr> <tr> <td>Apoyo Educativo</td> <td>2 salarios SMMLV, por semestre</td> <td>0.5 salarios SMMLV anual</td> </tr> </table>		Educación superior: Profesional, técnica, técnica profesional, tecnológica y especial.	Educación primaria, secundaria y media.	Apoyo Educativo	2 salarios SMMLV, por semestre	0.5 salarios SMMLV anual
	Educación superior: Profesional, técnica, técnica profesional, tecnológica y especial.	Educación primaria, secundaria y media.						
Apoyo Educativo	2 salarios SMMLV, por semestre	0.5 salarios SMMLV anual						
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 2019 se establece el siguiente cronograma:

Actividad	Responsable	Fecha de programación	Fecha de realización
Recepcionar evaluaciones de desempeño - periodo 2018-2019	Grupo de Talento Humano	Febrero	01 al 20 de febrero
Consolidar las evaluaciones de desempeño 2018-2019	Grupo de Talento Humano	Febrero - Marzo	21 de febrero a 1 de marzo
Elaboración de informe de Evaluación de desempeño	Grupo de Talento Humano	Marzo	4 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 2019.	Grupo de Talento Humano	Abril	1 al 22 de abril
Definir los beneficiarios de los incentivos no pecuniarios	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Abril	1 al 22 de abril

Actividad	Responsable	Fecha de programación	Fecha de realización
Definir los incentivos no pecuniarios a otorgar	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Abril	1 al 22 de abril
Realizar el proceso de contratación para la adquisición los incentivos no pecuniarios a otorgar	Grupo de Talento Humano – Contratos – Subdirección Administrativa y Financiera	Abril - mayo	23 de abril a 31 de mayo
Resolución de otorgamiento de incentivos	Grupo de Talento Humano - Subdirección Administrativa y Financiera - Dirección General	Junio	17 al 26 de junio
Coordinar la entrega de los diferentes incentivos no pecuniarios (Distinción pública 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	Grupo de Talento Humano	Junio	17 al 26 de junio
Realizar ceremonia de entrega de incentivos 2019	Dirección General - Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de Talento Humano	Junio	27 de junio

4. 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.
- Evaluar las actividades en las que participe contribuyendo con sus evaluación y observaciones en las acciones de mejora a que haya lugar

5. 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.

6. EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS

La evaluación de los Programas de Bienestar Social e Incentivos 2019 se llevará a cabo de acuerdo con los siguientes indicadores:

INDICADOR	TIPO	FORMULA
Participación	Eficacia (Cobertura)	Total, N° de servidores participantes /Total N° de servidores convocados
Aprovechamiento de los recursos asignados	Eficiencia	Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado.

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.

7. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS

7.1. 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.

7.2. Cronograma

Una vez asignado y aprobado el presupuesto para el 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.

8. 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.

9. VIGENCIA Y APROBACIÓN

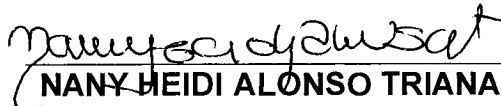
Las actividades programadas se llevarán a cabo durante la vigencia 2019.

Aprobado el 31 de enero de 2019,



RODRIGO SUAREZ CASTAÑO

Director General



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



LUZ DARY VELASQUEZ ROMERO
**Coordinadora Grupo de Talento
Humano**

Elaboró: Luz Marina Becerra Barreto
Profesional Universitario Talento Humano
Revisó: Cristian Camilo Angulo Escobar
Profesional Contratista Talento Humano