

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO – PETH 2023

El presente documento integra los siguientes planes:

1. Plan Estratégico de Talento Humano
2. Plan Anual de Vacantes y Previsión de los Recursos Humanos.
3. Plan Institucional de Capacitación.
4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Sistema de Estímulos: Estrategia de Calidad de vida, Bienestar con Sentido.

Subdirección Administrativa  
y Financiera - Grupo de  
Gestión Humana.

ENERO 2023

## TABLA DE CONTENIDO

1. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES .....	4
2. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	6
3. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	8
3.1 OBJETIVO GENERAL .....	8
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
3.3 OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS QUE CONFORMAN EL PLAN .....	8
4. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	9
4.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	9
4.2 ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL.....	12
4.3 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, SALARIOS Y PRESTACIONES .....	14
5. DIAGNÓSTICO .....	15
5.1 DIAGNÓSTICO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE SEGUIMIENTO .....	15
6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO .....	42
6.1 INGRESO.....	42
6.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.....	46
6.3 RETIRO .....	67
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PETH .....	67
8. MARCO NORMATIVO .....	69
9. ANEXOS.....	70

## **INTRODUCCIÓN**

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en Colombia y que sirve como lineamiento fundamental del Gobierno Nacional para la gestión pública en las entidades estatales, concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones, en tanto que es quien ejecuta el resto de las políticas que componen el Modelo, pero también es el activo capaz de agregar verdadero valor al desarrollo de las funciones y prestación de los servicios en las entidades.

En este sentido, la planeación estratégica del talento humano es uno de los ejes fundamentales del Modelo, ya que busca orientar, contextualizar, potencializar y mejorar las condiciones propias del talento humano al servicio de una organización, con el fin de generar como consecuencia, el mejoramiento continuo del ejercicio misional de las entidades. El desarrollo de esta planeación implica por sí misma, el análisis de las necesidades del talento humano, del entorno interno y externo de las entidades, el contexto de desarrollo de esta, la visión de futuro y objetivos principales de la Entidad, entre otros varios aspectos.

El presente documento desarrolla el análisis y construcción tanto de la Estrategia de Talento Humano para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales correspondiente a la vigencia 2023, como el de los componentes y líneas principales que la conforman. Presenta los diagnósticos, la información de evaluación y de contexto que sirve como base para la construcción y propuesta de las acciones a realizar para la vigencia.

## **1. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES**

Corresponden a los elementos que sirven de base y orientación para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano, considerando como principal, la plataforma estratégica de la Entidad.

Mediante el Decreto No. 3573 del 27 de septiembre de 2011 modificado por el Decreto No. 376 del 11 de marzo de 2020, fue creada 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.

La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales es la encargada de que los proyectos, obras o actividades sujetos de licenciamiento, permiso o trámite ambiental cumplan con la normativa ambiental, de tal manera que contribuyan al desarrollo sostenible del País.

### **MISIÓN**

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

### **VISIÓN**

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

### **LINEAS ESTRATÉGICAS**

- Incrementar la credibilidad en la Entidad por parte de sus grupos de interés.
- Contribuir al desarrollo sostenible ambiental a partir de un efectivo proceso de evaluación y seguimiento.
- Gestionar el conocimiento y la innovación en los procesos de evaluación y seguimiento de las licencias, permisos y trámites ambientales con transparencia.
- Contribuir a la implementación de un modelo de gestión pública efectivo, orientado a resultados y a la satisfacción de sus grupos de interés.

## **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**

1. Proteger la seguridad y salud de todos los colaboradores, mediante la Identificación de peligros, valoración y la determinación de los respectivos controles en todas las sedes de trabajo con el fin de eliminar los peligros y reducir los riesgos de exposición.
2. Promover el uso eficiente del agua y La energía, gestionar eficientemente el manejo y disposición de los residuos e implementar el modelo de desempeño ANLA baja en carbono.
3. Promover la protección de los activos de información críticos de los riesgos que puedan afectar la confidencialidad, integridad, disponibilidad y privacidad de la información de la ANLA.
4. Fomentar la participación de nuestros grupos de interés en la toma de decisiones de la entidad.
5. Incorporar las necesidades y expectativas de los grupos de interés en la gestión de la entidad.
6. Aumentar la objetividad, calidad y oportunidad de los procesos de evaluación y seguimiento de la entidad.
7. Exigir la corrección y compensación del impacto de los proyectos viabilizados ambientalmente por la entidad.
8. Aumentar la certidumbre en la toma de decisiones a través de la generación, difusión y uso del conocimiento y la innovación.
9. Promover y optimizar el recurso físico, humano, financiero, tecnológico y de los procesos de la entidad, para materializar la gestión institucional.
10. Promover la mejora continua a través del seguimiento y la evaluación del desempeño institucional.

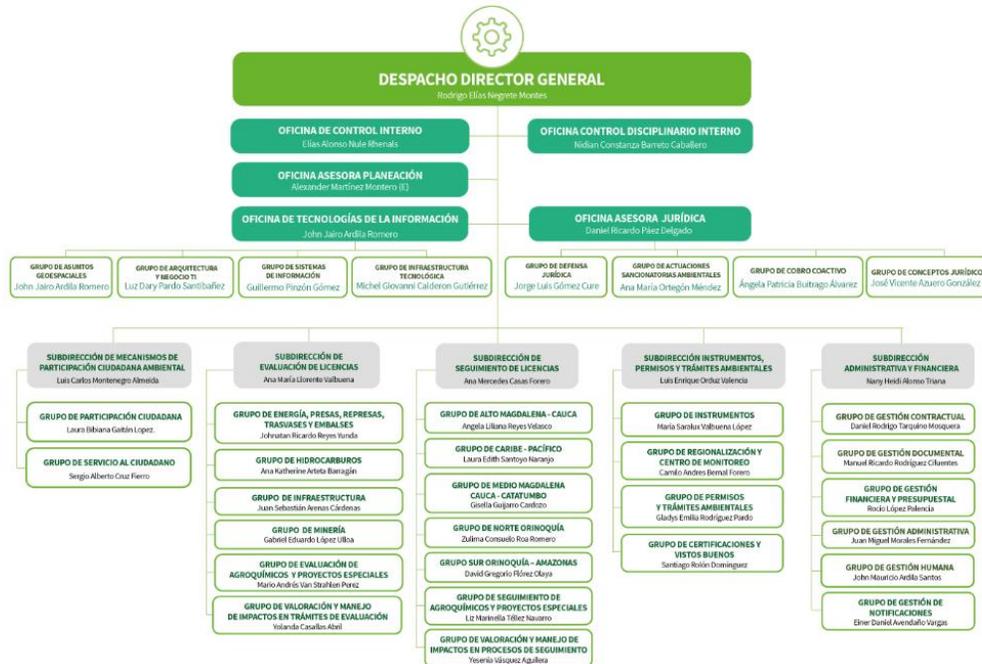
## **VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO**

Para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales es fundamental basar el desarrollo de sus funciones en un marco ético de valores que permitan a los funcionarios y colaboradores un desempeño integral, que propendan por la calidad en la prestación de sus servicios. Para ello, los valores adoptados institucionalmente corresponden a los siguientes:

- Respeto
- Compromiso
- Justicia
- Honestidad
- Diligencia
- Confianza

## ORGANIGRAMA

De acuerdo con las modificaciones establecidas en el Decreto No. 376 de 2020, se presenta la conformación de las diferentes dependencias de la Entidad, su clasificación jerárquica, así como el líder de cada proceso.



**Figura No. 1. Organigrama de ANLA**

Fuente: Página web ANLA <https://www.anla.gov.co/nosotros/institucional/organigrama-funciones-y-perfiles>

## 2. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales abarca el análisis, diagnóstico, diseño y construcción de los programas de bienestar e incentivos, plan institucional de capacitación, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, plan de previsión del talento humano, evaluación del desempeño, monitoreo y seguimiento del SIGEP, seguimiento a la política de transparencia y medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, como procesos o componentes principales.

En este sentido, es aplicable todos los servidores públicos de la Entidad y extensivo a los colaboradores y asistentes a la misma, en los componentes relacionados con la seguridad y

salud en el trabajo. Inicia con el análisis de los diagnósticos aplicados en cada proceso y finaliza con el planteamiento de los mecanismos de seguimiento y evaluación para cada uno de ellos.



**Figura 2. Integración del Plan Estratégico del Talento Humano**

Fuente: Decreto 612 del 04 de abril de 2018.

### **3. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

El presente documento busca orientar el desarrollo de los componentes que conforman la gestión del talento humano en la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, hacia el fortalecimiento y desarrollo de las competencias y habilidades de los servidores públicos, el mejoramiento de su calidad de vida, bienestar y seguridad y salud en el trabajo, enmarcado en las estrategias, objetivos y directrices institucionales.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Establecer las acciones precisas que permitan fortalecer y desarrollar las habilidades y competencias de los servidores públicos, a través de actividades de formación, capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, y de acuerdo con los diagnósticos particulares que se hayan evaluado.
- Precisar las actividades que propicien el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios, buscando generar espacios de reconocimiento, esparcimiento, descanso, recreación, integración institucional y familiar, a través de los programas que hayan sido aprobados por la Entidad.
- Definir los lineamientos y criterios para minimizar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la Entidad, previniendo enfermedades y accidentes laborales, y promoviendo hábitos de vida saludable, así como estrategias de autocuidado.
- Establecer las actividades a realizar durante la vigencia relacionadas con la vinculación de servidores públicos, su permanencia y retiro de la Entidad, así como con la administración de los sistemas de información y los mecanismos de seguimiento y evaluación.

#### **3.3 OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS QUE CONFORMAN EL PLAN**

Previsión de los Recursos Humanos:

- Facilitar la gestión de información relacionada con la administración de la planta de personal desde el punto de vista de la planeación y del reporte de información concerniente a sus vacantes y los procesos para su respectiva provisión.

Capacitación:

- Objetivo estratégico: Contribuir al mejoramiento y logro de una cultura organizacional comprometida con la administración responsable de los recursos naturales y el desarrollo sostenible del país, a través del fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias laborales de los colaboradores de la Entidad promoviendo su desarrollo integral, resolviendo las necesidades de los ciudadanos con integridad y calidad de servicio.

Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Asegurar la identificación, evaluación e intervención de los diferentes factores de riesgo y peligros significativos para la salud de los trabajadores.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la Entidad.
- Fortalecer la cultura de salud y seguridad promoviendo el compromiso y liderazgo de todos los funcionarios y contratistas.

Sistema de Estímulos:

- Ofrecer a los servidores de la ANLA herramientas para la gestión de su bienestar y con ello, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

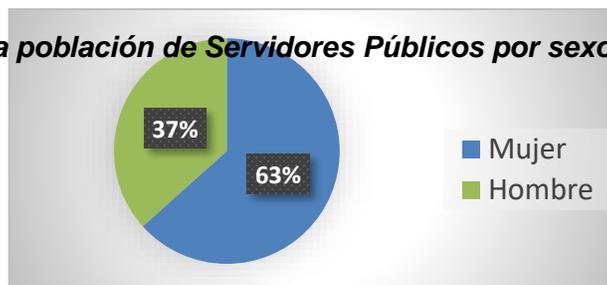
#### 4. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

##### 4.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Por medio del instrumento **Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2023** aplicado durante el periodo comprendido entre el 1 y el 13 de diciembre de 2022, se obtuvieron datos claves para proyectar la caracterización de los servidores públicos de la ANLA, información relevante para la planeación estratégica del talento humano. Este instrumento alcanzo el 88% de cobertura (415 de 471 servidores), razón por la cual sus resultados se consideran representativos.

**Figura 3. Distribución de la población de Servidores Públicos por sexo**

Género	N° Servidores
Mujer	263
Hombre	152
<b>Total</b>	<b>415</b>



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2023 13 de diciembre de 2022.

**Figura 4. Distribución de Servidores Públicos por Rango de Edad - Mujeres**

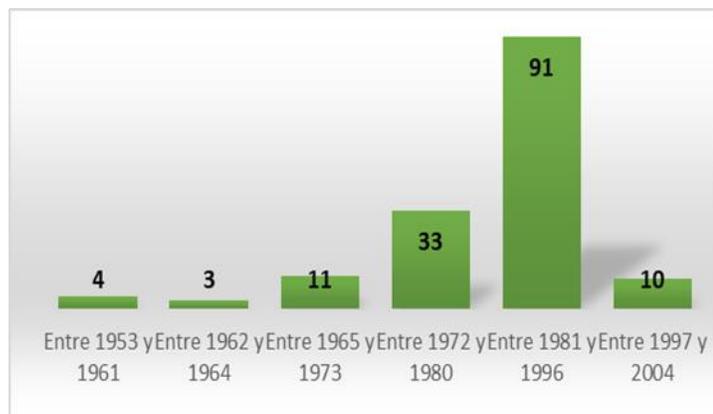
Año de nacimiento	N° Servidoras
Entre 1953 y 1966	9
Entre 1967 y 1969	7
Entre 1970 y 1973	12
Entre 1974 a 1980	45
Entre 1981 y 1996	175
Entre 1997 y 2004	15
<b>Total:</b>	<b>263</b>



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2023 13 de diciembre de 2022.

**Figura 5. Distribución de Servidores Públicos por Rango de Edad - Hombres**

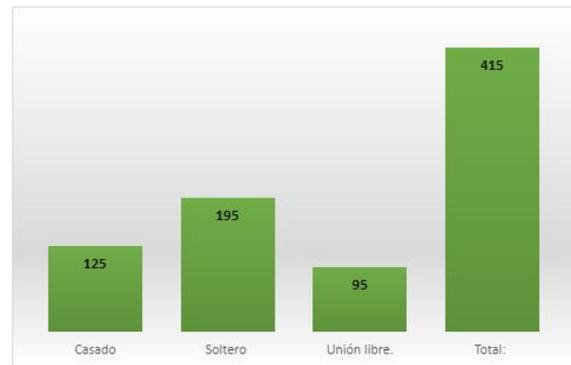
Año de nacimiento	N° Servidores
Entre 1953 y 1961	4
Entre 1962 y 1964	3
Entre 1965 y 1973	11
Entre 1972 y 1980	33
Entre 1981 y 1996	91
Entre 1997 y 2004	10
<b>Total</b>	<b>152</b>



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2023 13 de diciembre de 2022.

**Figura 6. Distribución de Servidores Públicos por Estado Civil e Hijos**

Estado civil	N° Servidores
Casado	125
Soltero	195
Unión libre.	95
<b>Total:</b>	<b>415</b>



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2023 13 de diciembre de 2022.

**Figura 7. Distribución de Servidores Públicos Padres**

Tiene hijo(s)	N° Servidores
Si	191
No	224
<b>Total:</b>	<b>415</b>



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2023 13 de diciembre de 2022.

**Figura 8. Modalidad de trabajo**

<b>Actualmente estas trabajando:</b>	<b>N° de Servidores</b>
Prueba piloto teletrabajo	292
Presencial.	179
<b>Total:</b>	<b>471</b>



## 4.2 ESTRUCTURA DE LA PLANTA DE PERSONAL

Mediante el Decreto No. 3578 de 2011 fue establecida la planta de personal de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, siendo modificada por el Decreto No. 377 del 11 de marzo de 2020. En ese sentido, tal como lo establece el Artículo 4 del citado Decreto, la provisión de los empleos se ha venido realizando de manera gradual de conformidad con la disponibilidad y la concurrencia presupuestal de cada vigencia, dando cumplimiento a la normativa vigente en la materia. La planta de personal de la Entidad presenta la siguiente distribución:

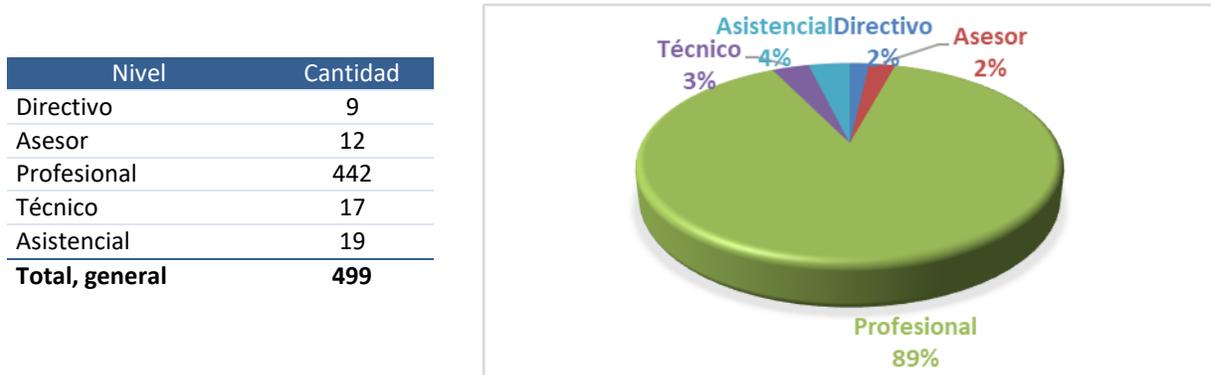
**Figura 11. Distribución de la planta de personal de la Entidad por cargos.**

Nivel Jerárquico	Denominación del Empleo	Código	Grado	Cantidad de Cargos
<b>DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL</b>				
Directivo	Director General de Unidad Administrativa	15	-	1
Asesor	Asesor	1020	15	5
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	19	1
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	24	1
<b>PLANTA GLOBAL</b>				
Directivo	Subdirector Técnico	150	21	4
Directivo	Subdirector Administrativo y Financiero	150	21	1

Nivel Jerárquico	Denominación del Empleo	Código	Grado	Cantidad de Cargos
Asesor	Asesor	1020	13	2
Asesor	Asesor	1020	15	3
Asesor	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	16	1
Asesor	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	16	1
Directivo	Jefe de Oficina	137	20	1
Directivo	Jefe de Oficina	137	18	2
Profesional	Profesional Especializado	2028	24	49
Profesional	Profesional Especializado	2028	21	19
Profesional	Profesional Especializado	2028	19	61
Profesional	Profesional Especializado	2028	17	35
Profesional	Profesional Especializado	2028	16	119
Profesional	Profesional Especializado	2028	15	20
Profesional	Profesional Especializado	2028	14	58
Profesional	Profesional Especializado	2028	13	13
Profesional	Profesional Universitario	2044	11	16
Profesional	Profesional Universitario	2044	9	1
Profesional	Profesional Universitario	2044	8	2
Profesional	Profesional Universitario	2044	1	49
Técnico	Técnico Administrativo	3124	17	6
Técnico	Técnico Administrativo	3124	15	9
Técnico	Técnico Administrativo	3124	14	2
Asistencial	Auxiliar Administrativo	4044	9	6
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	21	6
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	19	5
<b>Total</b>				<b>499</b>

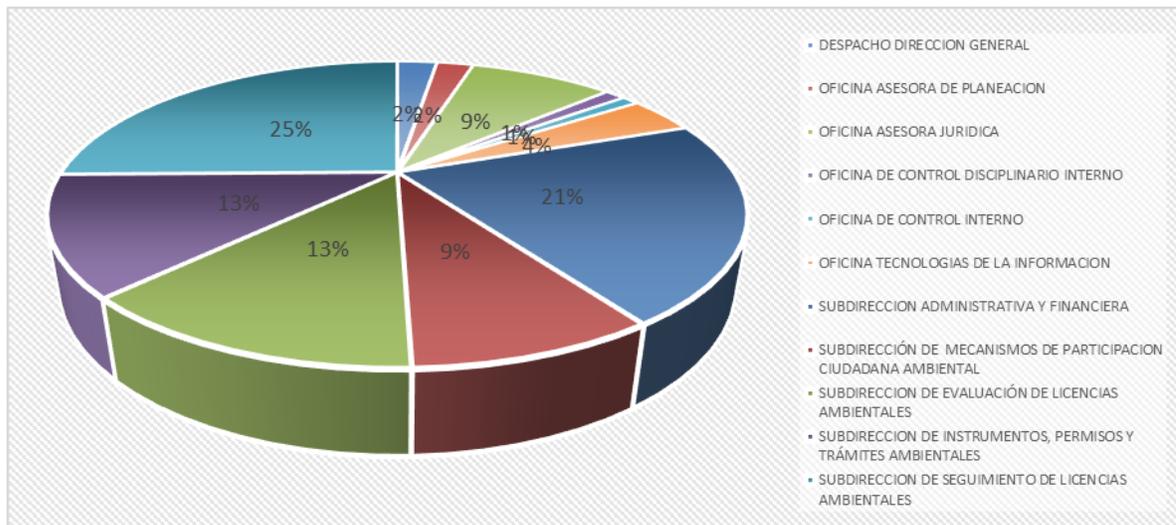
Fuente: Matriz Planta de Personal noviembre de 2022.  
Fecha de corte: 30-nov-22.

**Figura 12. Distribución de la planta de personal por Nivel Jerárquico.**



Fuente: Decreto No. 377 de 2020.  
Fecha de corte: 30-nov-22.

**Figura 13. Distribución de la planta de personal por Dependencias.**



Fuente: Decreto No. 377 de 2020.  
Fecha de corte: 30-nov-22.

### 4.3 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, SALARIOS Y PRESTACIONES

El Grupo de Gestión Humana de la Entidad realiza de manera permanente las actividades normativas, procedimentales y de trámite relacionadas con las situaciones administrativas de vinculación, permisos, licencias, comisiones, encargos, vacaciones, retiros, entre otras; así como las relacionadas con la liquidación y pago de salarios y prestaciones sociales. Durante el

2022, el trámite de estas aumentó debido a la vinculación progresiva de servidores a la planta de personal de la Entidad mencionada en el capítulo anterior:

**Figura 14: Provisión gradual de cargos en la planta de la Entidad**

Vigencia	Cargos en Planta	Ingresos Proyectados	Total, de cargos al finalizar la vigencia
2019	73	-	<b>73</b>
2020	73	35	<b>108</b>
2021	108	195	<b>303</b>
2022	303	196	<b>499</b>

Fuente: Fases de Avance Reestructuración ANLA – Grupo de Gestión Humana.

En este sentido, en la vigencia 2022, el número de empleos en la planta de personal de Entidad es de 499 los cuales son contemplados en el presente Plan Estratégico de Talento Humano, donde la proyección de actividades a realizarse durante el 2023 como parte de los diferentes componentes de este Plan, considera un alcance mayor en cuanto a la expectativa de cobertura y participación de la población objeto, antes que la cantidad de actividades que se puedan programar.

## 5. DIAGNÓSTICO

El diagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano se fundamenta en las mediciones y valoraciones realizadas a los planes institucionales propios de la Gestión Humana. Sobre estos planes existen diferentes mecanismos de seguimiento y control aplicados en las entidades estatales. De otra parte, la construcción de cada uno de los componentes o procesos que conforman el Plan, también parte de un análisis y diagnóstico particular, el cual busca dar respuesta específica a los objetivos planteados en cada componente. Por esta razón, es necesario realizar un análisis desde las dos perspectivas.

### 5.1 DIAGNÓSTICO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE SEGUIMIENTO

En la vigencia 2020, el Grupo de Gestión Humana con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación y de acuerdo con lo establecido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, desarrollaron las variables del autodiagnóstico, mediante la matriz GETH, donde se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público y se evidencia una calificación de 84,3 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez “CONSOLIDACIÓN”.

Este resultado el cual se encuentra vigente permite identificar las rutas que deben seguir fortaleciéndose para incrementar el puntaje en el autodiagnóstico en la vigencia 2022. De

acuerdo con lo anterior, la ruta con calificación más baja es la Ruta del Crecimiento con 78 puntos y las subrutas con calificaciones más bajas en la medición, son:

- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro con 72 puntos.
- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar con 75 puntos.
- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores con 77 puntos.
- Ruta para generar innovación con pasión con 77 puntos.

Así las cosas, se identificó el resumen de las calificaciones obtenidas, tras la autoevaluación de la Matriz estratégica de Talento Humano realizada en la vigencia 2020, así:

**Figura 15. Medición de la Matriz autodiagnóstico de Talento Humano.**

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>80</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>82</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>84</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>78</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>77</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>78</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>80</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>72</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>77</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>84</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>81</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>87</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>75</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>87</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>89</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>86</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>89</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>89</b>

Fuente: Autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano 2020.

Ahora bien, con la medición de esta matriz se establecieron las actividades, acciones, productos, evidencias y mecanismos de seguimiento para un total de 21 acciones específicas, enmarcadas en los diferentes procesos de la gestión del talento humano.

Realizada la evaluación, verificación de evidencias y medición de indicadores, se pudo obtener un total de logro promedio del 99,30% en el cumplimiento de las actividades.

**Figura 16. Porcentaje Logro Acciones – Gestión Humana**

No.	ACTIVIDAD	PRODUCTO	%
1	Validar los miembros del Equipo de Gestores de Integridad 2022, encargados de apoyar la apropiación de la Política de Integridad en la entidad	Un (1) equipo de gestores de integridad validado y presentado en Comité Institucional de Gestión y Desempeño	100,00%
2	Desarrollar campañas de divulgación, sensibilización y formación para la apropiación de la Política de Integridad	Diez (10) campañas de divulgación, sensibilización y formación para la apropiación de la Política de Integridad	100,00%
3	Validar las certificaciones de los colaboradores que ingresen a la entidad durante la vigencia que completen el Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020	Cien por ciento (100%) de los colaboradores que ingresen a la entidad certificados en el Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020	93,00%
4	Medir la apropiación de la Política de Integridad de la entidad	Un (1) informe de resultados sobre la apropiación de la Política de Integridad	100,00%
5	Difundir a los colaboradores de la entidad la información relacionada con el Procedimiento para la declaración de conflictos de intereses	Una (1) campaña de difusión adelantada y difundida	100,00%
6	Asegurar que los Gerentes Públicos de la entidad, obligados por la Ley 2013 de 2019, publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en los aplicativos establecidos por Función Pública	100% del equipo directivo con la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en los aplicativos establecidos por Función Pública	100,00%
7	Desarrollar jornadas de sensibilización sobre las causas, responsabilidades e implicaciones de los conflictos de intereses	Cuatro (4) jornadas de sensibilización sobre las causas, responsabilidades e implicaciones de los conflictos de intereses	100,00%
8	Realizar seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses que han surtido trámite	Una (1) matriz de seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses que han surtido trámite	100,00%
9	Realizar la medición semestral del Indicador de Lucha contra la Corrupción formulado por la ANLA	Seguimiento a la batería de indicadores del Plan de Acción Institucional-PAI, que incluye el Índice de Lucha contra la Corrupción formulado por la ANLA	

No.	ACTIVIDAD	PRODUCTO	%
10	Implementar Campaña de Lucha contra la corrupción enmarcado en el principio de Autocontrol	Tres (3) actividades o piezas comunicativas	100,00%
11	Implementar la Política de Prevención de Faltas Disciplinarias	Un (1) informe de monitoreo a la implementación de la Política de Prevención de Faltas Disciplinarias	100,00%
12	Divulgar los canales de línea de ética para la recepción de quejas y denuncias disciplinarias	Tres (3) ejercicios de divulgación de los canales de línea de ética para la recepción de quejas y denuncias disciplinarias	100,00%
13	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad	Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad en las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano 2022.	100,00%
14	Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.	Incorporar la estrategia en las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano 2022.	100,00%
15	Gestionar la actualización de la información registrada en el aplicativo SIGEP II.	Realizar al menos dos (2) seguimientos de la actualización de la información de hoja de vida en el aplicativo SIGEP II por parte de los servidores.	100,00%
16	Garantizar el diligenciamiento y presentación oportuna de la declaración de bienes y rentas.	Validar la presentación del formato de bienes y rentas para la vigencia 2022 del 100% de los servidores públicos.	100,00%
17	Cumplimiento al Plan de Bienestar y Estímulos 2022	Adelantar de forma oportuna las actividades establecidas en el Plan de Bienestar y Estímulos 2022.	100,00%
18	Cumplimiento al Plan de Capacitación 2022	Adelantar de forma oportuna las actividades establecidas en el Plan de Capacitación 2022, con las actividades incluidas en el mismo ya sean internas y/o entidades externas de acuerdo con los ejes temáticos establecidos en el plan.	100,00%

No.	ACTIVIDAD	PRODUCTO	%
19	Cumplimiento al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022	Adelantar de forma oportuna las actividades establecidas en el Plan de SST 2022.	99,06%
20	Apoyar la definición de perfiles requeridos para el desempeño en los distintos procesos de la Entidad.	Apoyar de manera permanente a los grupos de trabajo en la documentación de los perfiles requeridos para la contratación de profesionales a través del manual de funciones y competencias laborales	100,00%
21	Atender las necesidades relacionadas con clima y cultura organizacional.	Fortalecer los 4 pilares de cultura organizacional (Liderazgo con propósito, Bienestar con Sentido, Calidad Técnica e Innovación) a través del plan de trabajo del equipo de Gestores de Felicidad	100,00%
<b>Total Promedio Alcanzado</b>			<b>99,60%</b>

Fecha de corte: 4-ene-23.

Si bien el porcentaje alcanzado puede considerarse alto, este seguimiento también permitió que se detectaran actividades a las cuales debe darse continuidad durante las siguientes vigencias con el fin de generar un mayor impacto en los servidores mediante el desarrollo de los diferentes programas.

## 5.2 MEDICIÓN DEL AMBIENTE LABORAL Y PROYECTO TRANSFORMACIÓN CULTURAL

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por la Entidad, en la medición de ambiente laboral (clima organizacional) realizada en el año 2022.

### Índice del Ambiente Laboral

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previo	Actual	
Credibilidad	Muy alta	Muy alta	Estable
Respeto	Alta	Muy alta	Favorable
Ecuanimidad (Imparcialidad)	Muy alta	Muy alta	Estable
Compañerismo (Camaradería)	Media (+)	Alta	Favorable
Orgullo	Media (-)	Alta	Muy favorable
Apreciación general	Alta	Alta	Estable
<b>Índice del Ambiente Laboral</b>	<b>77.7</b>	<b>82.2</b>	<b>Estable</b>
<b>Estado de Valoración</b>	<b>Sobresaliente</b>	<b>Sobresaliente</b>	

Por los resultados presentados la Entidad obtuvo la certificación de Great Place To Work al tener una valoración del ambiente laboral de nivel sobresaliente, reconocimiento que evidencia los avances obtenidos en el fortalecimiento del pilar “Bienestar con Sentido” base de la cultura organizacional “Pasión por la ANLA”.



### Certificada

Great Place to Work® Colombia Certifica que  
el Ambiente Laboral en la :

**Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -  
ANLA-**

está en un estadio Sobresaliente lo que hace de esta  
organización un empleador muy atractivo en el país y  
también ejemplo para este.



**Jaime Urquijo**  
Director Ejecutivo  
Great Place to Work® Colombia

Esta certificación es respaldada por el sello de reconocimiento de marca Icontec a Great Place to Work®

## 5.3 DIAGNÓSTICOS DE LOS COMPONENTES DEL PETH

Cada componente del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) inicia la fase de diagnóstico con el análisis de las evaluaciones a las actividades realizadas durante las vigencias anteriores. Esta información permite reconocer aquellas acciones que hayan generado un buen impacto en los servidores de la Entidad y a las cuales debe darse continuidad, así como aquellas que deben reforzarse en su desarrollo:

### 5.3.1 Plan Anual de Vacantes y Previsión de los Recursos Humanos

En el documento de Planificación de los Recursos Humanos de la Función Pública (2005), se establece que, de conformidad con el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 que trata de los planes y plantas de empleos, el Grupo de Gestión Humana deberá realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos que tenga el siguiente alcance:

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras

derivadas del ejercicio de sus competencias.

- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

En concordancia con lo anterior, durante la vigencia 2019 se llevó a cabo el levantamiento de cargas de trabajo<sup>2</sup> para la planta de personal de la ANLA. Este ejercicio se formuló desde la metodología propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública de “Estándares subjetivos” que consiste en determinar el tiempo de un procedimiento con base en estimaciones de tiempos realizados por personas que tienen un buen conocimiento de ellas.

La medición de cargas de trabajo es una herramienta utilizada dentro de los procesos de reorganización institucional a través de la cual se determinan las necesidades que en materia de personal tiene una entidad y, de acuerdo con el tipo de herramienta que se utilice, proporciona elementos para identificar la cantidad de empleos necesarios para el cumplimiento de sus funciones y las características técnicas de los mismos.

Ahora bien, por la naturaleza de la ANLA y su relevancia en el desarrollo del país, supone una gran complejidad en las funciones que debe cumplir y los perfiles ocupacionales necesarios para cumplir sus procesos que requieren de altos niveles de especialización y formación, así como un manejo de alta cantidad de información para la toma de decisiones acertadas. El resultado del levantamiento de cargas de trabajo por dependencia puede observarse en la siguiente tabla:

<sup>2</sup> El levantamiento de cargas de trabajo se define como “el conjunto de técnicas que pueden aplicarse para la medición de trabajos administrativos o tiempos de trabajo en oficinas, que determina la cantidad de personal necesario para la eficiente realización de las tareas derivadas de las funciones asignadas a cada institución” (Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Guía de Modernización de entidades del Estado. Bogotá. Junio 2012. p 7.)

**Figura 18. Resultado medición de cargas de trabajo por nivel**

NOMBRE DE LA DEPENDENCIA \ TIPO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEO
Dirección	2	2	3	1	2	12
Oficina Asesora de Planeación	0	1	13	3	1	18
Sub. Administrativa y financiera	4	2	325	64	12	407
Sub. De Evaluación y Seguimiento	2	4	581	0	19	605
Sub. De Instrumentos, Permisos y Trámites Ambientales	1	3	313	1	29	347
Oficina Asesora Jurídica	1	0	108	0	7	116

Fuente: Estudio técnico para la ampliación de la planta de personal de la ANLA, 2019

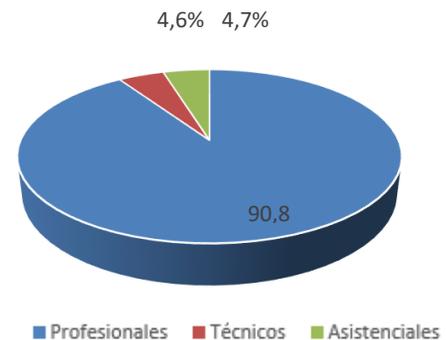
Vale la pena en este numeral indicar que la ANLA en su creación fue privada de dependencias obligatorias, como lo es el control interno, el área de tecnología, comunicaciones, control disciplinario interno, entre otras que han debido ser asumidas por la Subdirección Administrativa y Financiera y la Dirección General, llegando a ser observada esta debilidad por los órganos de control.

El resultado de este levantamiento garantiza una mejor respuesta a la situación actual, dejando la salvedad que lo identificado posee restricciones de carácter presupuestal que hacen que se deban ajustar la cantidad de funcionarios en relación con las inflexibilidades del presupuesto (que para este caso corresponde a recursos propios).

El resultado del levantamiento de cargas de trabajo, como se ha mencionado, arrojó un resultado de 1.504 cargos, los cuales, distribuidos por niveles se presentan a continuación:

**Figura 19. Resultado medición de cargas de trabajo – Planta de personal por niveles**

NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE
Profesionales	1.365	91%
Técnicos	69	5%
Asistenciales	70	5%
<b>TOTAL</b>	<b>1.504</b>	<b>100%</b>



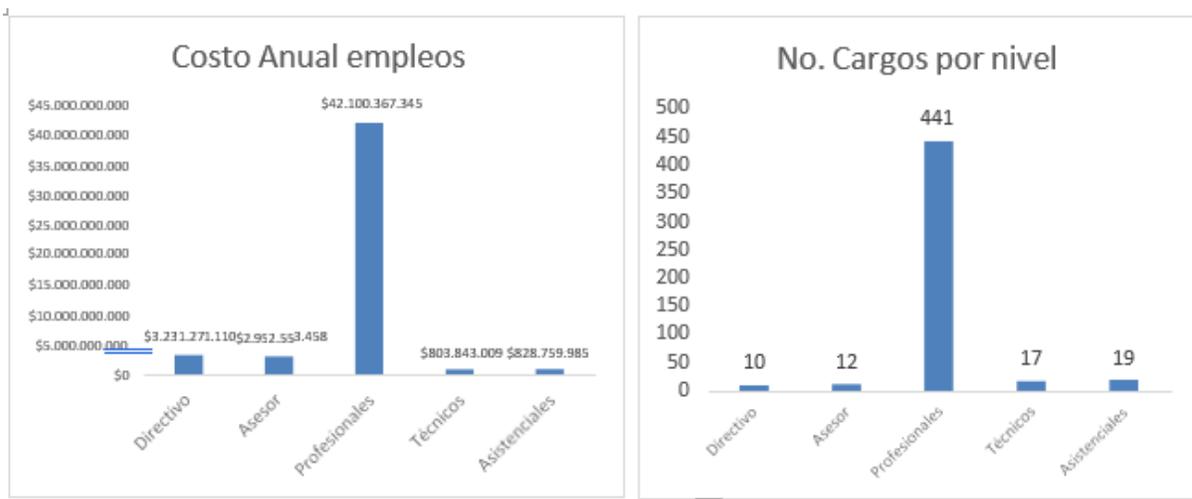
Como se puede apreciar, el mayor peso porcentual lo tiene el nivel profesional con el 91% del total de la planta, lo cual se sustentó en el criterio de profesionalización de una entidad eminentemente técnica como la ANLA, otorgando además una prioridad fundamental a la parte misional sobre la administrativa.

Dicho lo anterior y dadas las restricciones presupuestales y la dificultad de contar con la totalidad de los empleos requeridos, se ha planteado una propuesta de ampliación de planta permanente en 426 empleos, que, en conjunto a la planta de 73 cargos, en la vigencia 2019, conforma una totalidad de 499 empleos para la ANLA. La conformación de la planta total de la entidad se propone en concordancia con la solicitud de modificación de estructura orgánica.

Esta propuesta se enfocó en la reorganización de las dependencias de la Entidad y el aumento de planta de personal permanente. Una vez modificada la estructura y teniendo en cuenta que, al buscar una normalización de la planta de personal se aumentará la cantidad de funcionarios en cuatrocientos veintiséis (426) cargos, se presenta a continuación los costos de la planta de personal permanente total.

**Figura 20. Costo Anual Planta de Personal Total por Nivel**

NIVEL	No. Cargos	Costo Anual empleos
DIRECTIVO	10	\$ 3.231.271.110
ASESOR	12	\$ 2.952.553.458
PROFESIONALES	441	\$ 42.100.367.345
TÉCNICOS	17	\$ 803.843.009
ASISTENCIALES	19	\$ 828.759.985
<b>TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS</b>	<b>499</b>	<b>\$ 49.916.794.906</b>



Fuente: Estudio técnico para la ampliación de la planta de personal de la ANLA, 2019

En la vigencia 2020, se surtió el proceso de trámite ante las instancias pertinentes, y al Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, al Departamento Administrativo de la Función Pública para la modernización de la planta de personal, la cual fue adoptada bajo los Decretos Nos. 376 y 377 de 2020.

La ANLA dando cumplimiento de 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, enmarcado en los principios que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa. Atendiendo la Convocatoria mencionada, se realizó la totalidad de los nombramientos en los empleos, conforme al uso de listas de elegibles entregadas por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, teniendo un total de siete (7) servidores en periodo de prueba en la vigencia 2021, de acuerdo con lo establecido por Ley.

Así mismo y de acuerdo con el Decreto No. 377 de 2020, la planta de personal para la vigencia 2022 se conformó la totalidad de la planta de personal con cuatrocientos noventa y nueve (499) empleos los cuales se encuentran distribuidos de acuerdo con la tabla "Reporte Plan

Anual de Vacantes 2022”, donde se identifican quince (15) servidores en carrera administrativa y cuarenta y uno (41) en encargo.

Continuando con los lineamientos establecidos por el Decreto 377 de 2020, la planta para la vigencia 2022 el Plan Anual de Vacantes y estudio técnico realizado y aprobado por las entidades correspondientes, es decir, la planta de personal de la ANLA cuenta con cuatrocientos noventa y nueve (499) empleos, los cuales serán tenidos en cuenta para las diferentes actividades del Plan Estratégico de Talento Humano.

### **5.3.2 Capacitación**

#### **Conceptos relevantes:**

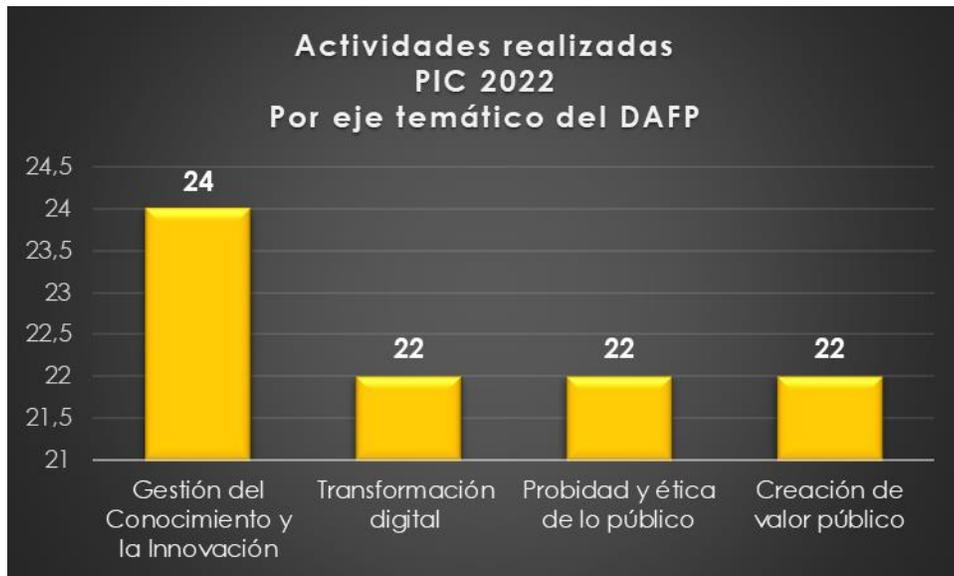
- **Capacitación:** De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se define la capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto - Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Competencias:** “Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público” (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.4.2)
- **Formación:** Es un aprendizaje innovador y de mantenimiento, organizado y sistematizado a través de experiencias planificadas para transformar los conocimientos, técnicas y actitudes de las personas. Es el proceso por medio del cual asumimos como propios los valores característicos de la organización o comunidad a la cual se pertenece. Estos valores cuando se asumen debidamente crean la identidad corporativa de la organización o comunidad.
- **Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano:** La educación para el trabajo y el desarrollo humano (antes no formal, según modificación de la Ley 1064 de 2006) es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles o grados. 3
- **Educación Informal:** Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos, sociales y otros no estructurados.

- Eje Temático, gestión del conocimiento y la innovación: Busca el desarrollo de mecanismos que permitan la generación y producción de conocimiento, promover una cultura de compartir y difundir entre otras.
- Eje Temático, creación de valor público: Busca encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente
- Eje Temático, transformación digital: Son las acciones que permiten fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial en materia digital.
- Eje Temático, probidad y ética de lo público: Son las acciones que permiten fortalecer las capacidades en los servidores públicos para la modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

### Ejecutado en vigencia anterior 2022:

Durante el año 2022 se realizaron 90 eventos de capacitación los cuales estuvieron enfocados al fortalecimiento de las competencias de los colaboradores desde los cuatro ejes temáticos establecidos por el DAFP y las líneas estratégicas de la ANLA así:





Fuente: Grupo de Gestión Humana de la Subdirección Administrativa y Financiera de la ANLA, 2022

## Regresa el programa de COACHING

**¿Qué es el coaching?**

- Es un espacio en el que ayudas a desarrollar las capacidades y habilidades que tenemos en posibilidades de usar.
- El coach es un experto en procesos de desarrollo humano.
- El coach ayuda a desarrollar el auto-conocimiento y el auto-motivación, acompañando al coacheado en su desarrollo personal y profesional.

**¿Uno de estos mentores le acompañará en el proceso!**

**¿Quiénes son?**

- Francisco Cordero Urtecho:** Realiza un coaching gerencial, estratégico en el ámbito de talento, de alta complejidad en el desarrollo de personas de alto nivel de gestión.
- Indira María Pineda:** Realiza un coaching personal y profesional en el ámbito de la gestión de talento en el sector público y privado.
- Paola Rodríguez:** Realiza un coaching personal y profesional en el ámbito de la gestión de talento en el sector público y privado.
- María Fernanda:** Realiza un coaching personal y profesional en el ámbito de la gestión de talento en el sector público y privado.
- Ana María:** Realiza un coaching personal y profesional en el ámbito de la gestión de talento en el sector público y privado.
- Andrés Pardo:** Realiza un coaching personal y profesional en el ámbito de la gestión de talento en el sector público y privado.

**Inscríbete haciendo:**

[CLICK AQUÍ](#)

**Cupos limitados**

Una actividad del Plan Institucional PIC de la ANLA  
Programa de Identidad y Calidad de Vida ANLA

## Diplomado: fortalecimiento de competencias en evaluación de impacto, modelación en hidrología y tecnologías aplicadas a energías renovables

**Metodología:**  
60 horas de trabajo autónomo de cada participante del estudiante

**fechas de inscripción:**

- **Servidores públicos de convenio administrativo:** desde el 12 de septiembre hasta el 13 de septiembre de los 13 días.
- **Servidores públicos en provisoriedad y de libre nombramiento y remoción:** desde los 200 puntos del 13 de septiembre hasta agosto 2023

**Agenda:**

- Inicio de clases: 100% presenciales: miércoles, 21 de septiembre de 2022 (Ocho horas diarias, una vez por semana)
- Finalización de clases: miércoles, 22 de noviembre de 2022

**Módulo 1:**  
Evaluación de Impacto Ambiental (EIA)  
Fundamentos y técnicas metodológicas y metodológicas

**Docente:**  
Jaime Toro Cordero

**Módulo 2:**  
Modelación matemática en hidrología

**Docente:**  
Erasmio A. Rodríguez S.

**Módulo 3:**  
Tecnologías basadas en energías renovables

**Docente principal:**  
Ing. Fabio Emilio Sierra PhD, MSc.

## Iniciamos Diplomado:

### Creación, análisis y gestión de nuevas estrategias organizacionales

Una actividad del Plan Institucional de Capacitación PIC de la ANLA  
Programa gestión pública efectiva.



**Curso de Excel**  
Nivel básico - intermedio

Modalidad:  
50% presencial y 50% virtual

Duración: 24 horas.  
Clases virtuales: 23, 27 de abril y 2 de mayo de 2022  
Clases presenciales: 4, 9 y 11 de mayo de 2022.  
Hora: 8:00 a.m. a 12:00 m.  
Facilitador: Universidad Nacional de Colombia.

**Requisito para la inscripción:**  
Si usted va a asistir a una o varias sesiones virtuales desde la oficina y su microfono no está habilitado para poder participar, debe comunicarse con el área de tecnología para que le permita conectar sus audífonos y participar en las sesiones activamente. Esta opción debe estar activada antes de iniciar las clases.

Inscríbete haciendo:  
[Clic aquí](#)

Una actividad del Plan Institucional de Capacitación PIC de la ANLA  
Programa de gestión pública efectiva



**Consideraciones técnicas indebidas**  
**VS**  
**Daño antijurídico**

**Conocerás:**  
Pautas para mejorar la evaluación de los incumplimientos ambientales

Fecha: martes, 25 de octubre de 2022  
Hora: 2:30 p.m. a 4:30 p.m.  
Facilitador: José Daniel Monroy, Profesional Especializado, Oficina Asesora Jurídica  
Vía: Microsoft Teams.

Una actividad del Plan Institucional de Capacitación PIC  
Programa de refuerzo de bases jurídicas



**Cualificación en lengua de señas colombiana:**  
Inicio de habilidades de comunicación básica

¡Primera capacitación 100% presencial!

Duración: 16 horas  
Fechas: 10 y 31 de mayo de 2022  
Hora: 8:00 a.m. a 5:00 p.m.  
Facilitador: Universidad Nacional de Colombia  
Lugar: por confirmar

Inscríbete haciendo:  
[Clic aquí](#)

Una actividad del Plan Institucional de Capacitación PIC de la ANLA.  
Barramónicas para incrementar la credibilidad por parte del usuario.



**Mapa relacional y comunicación asertiva basada en la herramienta DISC**  
Generar puentes de comunicación entendiendo al otro

Docente: Lina Correa  
Psicóloga. Especialista en lenguaje gestual, con un diploma de maestría en áreas de psicología, trabajo social y atención de equipos. Formadora de coaches desde 7 años con "Mindful Not Work" los basados en empresas de alta cultura organizacional, productividad y calidad de vida.

Inscríbete haciendo:  
[Clic aquí](#)  
Cupos limitados

Una actividad del Plan Institucional de Capacitación PIC de la ANLA  
Programa de identidad y calidad de vida

En este sentido fueron cerca de 1000 horas de formación con el acompañamiento de 80 facilitadores de la Entidad y docentes de la Universidad Nacional de Colombia. Se realizaron 35 eventos con la UNAL y 55 eventos internos sin costo bajo tres metodologías de aprendizaje 1) presencial, 2) virtual y 3) mixta y en total se contó con 8028 registros de asistencia durante la vigencia.

### 5.3.3 Seguridad y Salud en el Trabajo

La entidad de acuerdo con la normativa legal vigente en SST y dando cumplimiento al compromiso de la alta dirección de la ANLA, ha implementado las acciones establecidas en el plan de trabajo del SG-SST 2022. Dentro de la planeación del SG-SST se establecieron objetivos anuales y programas para dar cumplimiento a la política y objetivos del SIG, a continuación, se visualiza el avance del cumplimiento de estos.

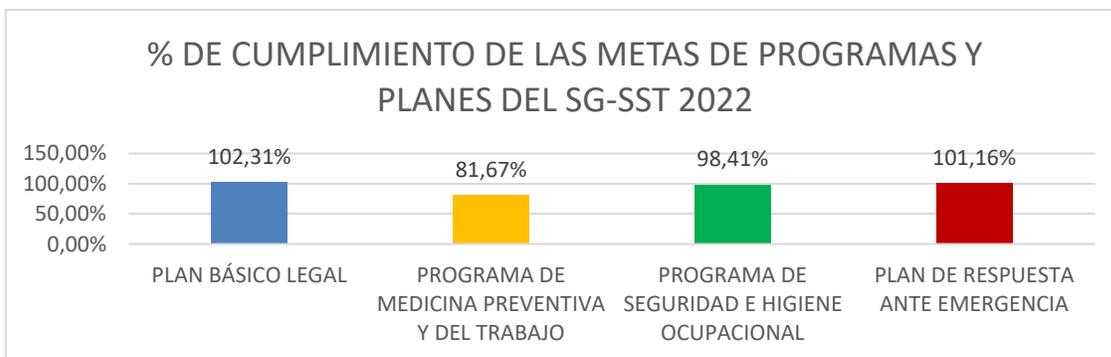
**Figura 21. Cumplimiento de objetivos SG-SST hasta diciembre 2022.**

OBJETIVOS DEL SG-SST 2022	Promedio de % DE CUMPLIMIENTO FRENTE A LA META
Objetivo 1: Cumplir con los requisitos legales vigentes referentes al SG-SST	101,6%
Objetivo 2: Fortalecer una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del Plan de Actividades y Capacitación SST	102,8%

<b>OBJETIVOS DEL SG-SST 2022</b>	<b>Promedio de % DE CUMPLIMIENTO FRENTE A LA META</b>
Objetivo 3: Fortalecer la cultura del SG-SST a través del aumento de la participación y consulta con respecto al año anterior. Participación y consulta en los canales de comunicación establecidos en el SG-SST, mejorando así la percepción de los peligros y riesgos y disminuyendo la accidentalidad de la entidad	94,3%
Objetivo 4: Fortalecer la identificación de peligros a través del Programa de Seguridad e Higiene Industrial para la disminución de accidente laborales	99,1%
Objetivo 5: Promover la cultura de prevención y preparación de respuestas ante emergencias	101,2%
Objetivo 6: Mejorar las condiciones de salud en los trabajadores, procurando el bienestar físico	64,0%
Objetivo 7: Incrementar la participación de la población de SERVIDORES PÚBLICOS con riesgo alto y muy alto en relación con las actividades de SEGUIMIENTOS Y TALLERES NUTRICIONALES del Subprograma de Prevención de Riesgo Cardiovascular	123,4%
Objetivo 8: Incrementar la participación de la población de SERVIDORES PÚBLICOS con riesgo alto y muy alto en relación con las actividades de SEGUIMIENTOS Y ESCUELAS TERAPEUTICAS del Subprograma de Prevención de Riesgo de Desordenes Musculo Esqueléticos	134,4%
Objetivo 9: Incrementar la participación de la población en riesgo alto y muy alto en los seguimientos y talleres psicosociales del Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial	96,2%
<b>Total general</b>	<b>93,1%</b>

Fuente: Grupo de Gestión Humana - SG-SST 2022

**Figura 22. Cumplimiento de los Planes y Programas SG-SST diciembre de 2022.**



Fuente: Grupo de Gestión Humana - SG-SST 2022

## Medicina Preventiva y del trabajo

Durante el año 2022, para el desarrollo de las actividades de este componente, la entidad ha continuado su gestión con el COVID 19, así como también, con las actividades propias de la obtención del Sello de Bioseguridad que obtuvimos en el 2021, en donde se evaluaron las estrategias utilizadas orientadas tanto a la población que se encuentra trabajando en casa, como a los colaboradores que han realizado trabajo en las instalaciones de la Entidad, logrando realizar las siguientes acciones principalmente:

- Se entregaron 1.900 kits de bioseguridad para comisiones y para los colaboradores en Bogotá (Kits compuestos por tapabocas quirúrgicos, gel antibacterial y alcohol antiséptico)



Dentro del programa de medicina preventiva se realizaron actividades orientadas a la prevención de desórdenes musculo esqueléticos, prevención del riesgo cardiovascular – nutrición, prevención de riesgo visual, prevención de riesgo psicosocial y promoción de estilos de vida saludable, durante el año 2022 la entidad ha realizado las siguientes actividades:

- Se programaron actividades dentro del Programa BIO-ACTIVO tales como: Capacitaciones en Prevención del Riesgo Biológico, Primeros auxilios para manejo de Riesgo Ofídico, Prevención de enfermedades endémicas, con una cobertura de 1570 asistencias en 9 actividades.
- Dentro del programa VISUALIZA TU ENTORNO: Se realizaron capacitaciones en Prevención de Riesgo Visual con una cobertura de 1514 personas
- Dentro del Programa LATIDO FUERTE CORAZON SANO -prevención de riesgo cardiovascular se programaron actividades tales como:
  - Capacitaciones con una cobertura de 1525 colaboradores
  - Seguimiento a 108 colaboradores por parte de la nutricionista
  - Seguimiento médico cardiovascular a 129 personas.



Capacitaciones nutricionales: receta de parfait

- Dentro del programa CHEQUEATE Y PREVEE se realizaron actividades tales como:
  - Seguimientos a recomendaciones médicas: 102
  - Seguimiento a incapacidades médicas generales: 430
  - Exámenes médicos de ingreso 56.
  - Exámenes médicos periódicos: 820
  - Exámenes médicos de egreso: 18
  - Exámenes médicos post incapacidad: 1
- Dentro del programa MUÉVETE CON RESPONSABILIDAD-Prevención de Riesgo Osteomuscular se realizaron las siguientes actividades:
  - 9 escuelas terapéuticas con una cobertura de 774 asistencias en el año
  - 82 inspecciones de puestos de trabajo en oficina.
  - 7 seguimientos de condiciones ergonómicas en casa.
  - 29 acompañamiento a personas que presentaron síntomas osteomusculares.
  - Capacitaciones en temas osteomusculares tales como: Ergonomía en oficina y en casa, prevención de lesiones deportivas, manipulación manual de cargas, prevención de desórdenes musculoesqueléticos, higiene postural, acondicionamiento físico, prevención de lesiones de manos y codos, con una cobertura de 586 asistencias.



- Dentro del programa de CERO ES-TRES / “O es 3”, se programaron actividades dentro del programa de vigilancia epidemiológica de prevención de riesgo psicosocial tales como:
  - Taller Inspirar: Capacitaciones en: Comunicación y Trabajo en Equipo- Inteligencia Emocional, Estilos de Afrontamiento- Construcción de la Felicidad- Conciliación Hogar- Trabajo- Resiliencia- Gestión del Cambio - Tú haces la diferencia - Manejo adecuado del tiempo, Jornada Integral de Manejo de Estrés, Prevención de Conductas de Acoso Laboral, Prevención del Consumo de Sustancias Psicoactivas, con una cobertura de 3003
  - Cine Foro: 7 películas con una cobertura de 171
  - Aplicación del instrumento DISC para coordinadores y jefes de oficina con el fin de identificar fortalezas y debilidades en liderazgo y se realizó retroalimentación individual.
  - Se desarrollo actividad outdoor para fortalecer el trabajo en equipo para 125 personas de la Subdirección de Seguimiento.
  - Se realizó 116 acompañamientos individuales / intervenciones psicosociales



Taller Outdoor de fortalecimiento de trabajo en equipo

## Seguridad e Higiene Industrial

El desarrollo de las actividades de este componente, la Entidad en la implementación de estas actividades busca cumplir el objetivo de asegurar lugares y actividades seguras, minimizando la probabilidad de ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

Dentro del SG-SST, se cuenta con el **Programa de Seguridad e Higiene Industrial**, y en el mismo se realizan actividades como el suministro de Elementos de Protección Personal - EPPs a los servidores públicos como parte de los controles establecidos

por la Entidad para la minimización de riesgo, por ende, la misma adquirió los siguientes EPPs:

- 207 gorras, 2019 cascos, 386 gafas de seguridad (claras y oscuras), 54 protectores auditivos tipo copa, 1.001 protectores auditivos de inserción, 684 protectores respiratorios para material particulado, 14 mascararas full face, 88 cajas de guantes de látex, 245 guantes de poliéster nitrilo, 626 camisas, 659 jeans, 219 chalecos reflectivos, 46 batas (drill y antiluido), 82 impermeables, 198 botas de seguridad caña alta, 22 botas de seguridad tipo tenis, 214 batones guías, 397 repelentes, 398 bloqueadores solares, 228 termos y 113 lámparas para el casco. Estos EPPs se entregaron a 248 servidores públicos de acuerdo con la Matriz de EPPs.



### Seguridad Basada en el Comportamiento

Para la ANLA es importante generar concientización a los servidores y contratistas sobre la prevención de los riesgos, por lo cual se brindó conocimiento sobre condiciones y actos inseguros, la importancia del análisis de los riesgos y determinación de controles, entre otros. Se realizó formación para 70 funcionarios en Seguridad Basada en el Comportamiento con la Universidad Nacional de Colombia y se realizó la misma formación para 333 contratistas.

### Familias Seguras y Saludables:

Para la Entidad en el 2022 fue y es primordial promocionar y fortalecer la cultura de seguridad y salud en el trabajo desde los hogares, por ende, en el plan de trabajo del SG-SST 2022 se estableció e implementó diferentes actividades enfocadas a los riesgos en el hogar, este programa tuvo como principal actividad la “Ruta de la Seguridad ANLA Kids”, la cual consistió en aprovechar el tiempo de vacaciones de los

hijos y familiares de los servidores públicos y contratistas para que aprendieran en las oficinas sobre extinción del fuego con simuladores, seguridad vial a través de video juegos, convivencia en el hogar y promoción de actividades físicas para prevención de riesgo cardiovascular.



Te invitamos a participar en:  
**Ruta de la Seguridad y Salud ANLA KIDS**

Tu y tu hijo(a) podrán participar de esta jornada, conocer el mundo de los bomberos, la seguridad vial, participar en juegos, retos y disfrutar de muchas sorpresas.

**JUNIO 28**  
9:00 a.m. - 1:00 p.m.  
Lugar: Edificio ANLA Piso 6

**Estación 1 Bomberitos ANLA**  
Vive la experiencia de ser un bomberito, donde harás un simulacro de cómo apagar un incendio.

**Estación 2 Seguritos en la vía**  
Aquí aprenderás como usar las señales de tránsito y cómo prevenir accidentes.

**Estación 3 Gestores de la buena convivencia en el hogar**  
Conoce cómo tener una buena convivencia con tu familia y tus amigos.

**Estación 4 Olimpiadas ANLA Kids - SST**  
Participa en divertidos juegos, retos y muchas sorpresas.

Ten en cuenta:  
Pueden participar hijos de servidores y contratistas de la ANLA dentro del rango de 5 a 10 años.  
Programate para acompañar a tu(s) hijo(s) durante el recorrido de las estaciones, cada papá o mamá estará a cargo de sus hijos, el acompañante debe ser colaborador de la ANLA.



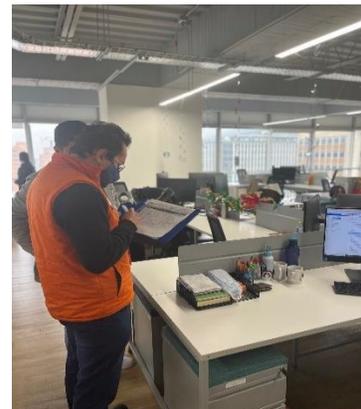
Mediciones Higiénicas: se realizaron 2 mediciones higiénicas, 1 de ventilación en la sede principal y Bodega Álamos y 1 de iluminación en la sede Álamos



Medición de material particulado en Bodega Álamos



Medición de iluminación en bodega Álamos



Medición de iluminación en sede Edificio 13335

## Acompañamiento SST en Comisiones / Gestión de Prevención de Riesgos en Comisiones:

Se realizó acompañamiento SST presencial por parte de servidores públicos del Grupo de Gestión Humana (equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo); se acompañó a 7 proyectos en campo de las subdirecciones misionales, con el objetivo de verificar la implementación de los colaboradores de todos los temas de prevención de peligros, revisión de cumplimiento de protocolo de bioseguridad, utilización de elementos de protección personal, aplicación de ATS análisis de trabajo seguros, entre otros.



Acompañamiento SST a proyecto Zoocriaderos



Acompañamiento SST a proyecto de Agroquímicos

Se revisaron 5.447 MEDEVAC correspondiente a las personas que comisionaron durante el año 2022, revisando que cumplieran nivel de riesgo laborales, vacunación COVID e invitarlos a reclamar su kit de bioseguridad. También se verificó el análisis de los riesgos y determinación de controles que los colaboradores registraron en el MEDEVAC.

## Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles:

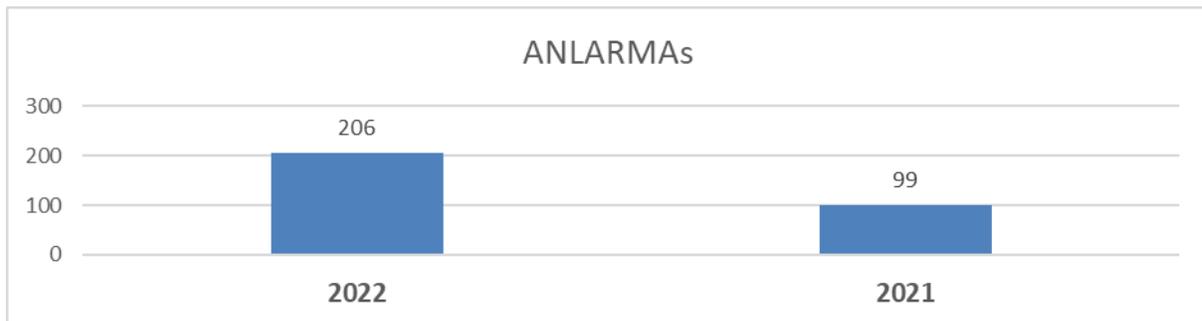
En la seguridad e higiene industrial es de vital importancia la identificación de los peligros y valoración de riesgo, por ende, la entidad en el transcurso de la vigencia realizó encuestas y entrevistas a diferentes dependencias para identificar peligros y analizar posteriormente los riesgos y así determinar los controles respectivos, de estas actividades se tienen los siguientes datos:

- Se realizaron 9 entrevistas virtuales con miembros de 9 diferentes

dependencias, las cuales se encontraban priorizadas por riesgos y/o cambios generados internamente.

- Se realizó encuesta por forms donde se obtuvieron 576 respuestas de los colaboradores de la Entidad.

En la generación y fortalecimiento de la cultura de seguridad y salud en el trabajo en la Entidad, se promovió la identificación y reporte de condiciones y actos inseguros a través de la herramienta “Activa la ANLARMA”, donde se han identificado a cierre de noviembre 2022 las siguientes estadísticas:



Fuente: Sgsst - 2022

Teniendo de esta forma un incremento del 208% con respecto al 2021, en la identificación / reporte de condiciones de actos y condiciones inseguras, reflejando la concientización de los colaboradores de la ANLA con la prevención de accidente y enfermedades laborales.

- 2022: 206 ANLARMAS (90 actos inseguros y 116 condiciones inseguras)
- 2021: 99 ANLARMAS (56 actos inseguros y 43 condiciones inseguras)

#### Plan Estratégico de Seguridad Vial:

Para la Entidad es fundamental la Seguridad Vial, para lo cual llevó a cabo un contrato de transporte nacional y rutas en la ciudad de Bogotá, en cada uno de estos contratos se aplicaron criterios SST para la prevención de accidentes laborales. Además de esto se realizaron actividades propias de controles del Plan Estratégico de Seguridad Vial, como:

- Exámenes médicos ocupaciones específicos para conductores.
- Capacitación de primeros auxilios.
- capacitación de mecánica básica.
- capacitación sobre legislación PESV y responsabilidades del CSV.
- Comunicados masivos sobre prevención de accidentes de tránsito.

- 2 inspecciones de vehículos.
- Promoción del uso de la bicicleta, jornada BICI-ANLA.
- Stand de venta de seguros para bicicletas
- Stand de venta de artículos para bici usuarios
- Jornada de registro bici
- Stand de policía de tránsito para prevenir estado de embriaguez.
- Jornada BICI ANLA, promocionado el uso de transporte alternativo.



BiciANLA

### Plan de Emergencias:

Otro de los aspectos para tener en cuenta en este componente de seguridad e higiene industrial es el **Plan de Emergencias**, este componente busca que la entidad esté preparada para responder ante cualquier emergencia, por ende, se planearon 20 actividades para el 2022 y que a fecha de noviembre 2022 se han realizado 20, dando un cumplimiento del 100%. En octubre de 2022 se realizó el simulacro distrital de emergencias, esta actividad se realizó únicamente en modalidad presencial, esto debido a la culminación de la emergencia sanitaria.

También se formó a 127 servidores públicos con un curso de primeros auxilios intermedios, a través de la Universidad Nacional de Colombia, este curso tuvo módulos presenciales y virtuales.



Simulacro Distrital

#### 5.3.4. Sistema de Estímulos

La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) se propuso como reto para el año 2022, implementar el Sistema de Estímulos bajo los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, entidades sostenibles” 2020-2022, para lo cual ejecutaron 125 actividades (105 programadas desde el inicio de la vigencia y 20 adicionales realizadas por necesidad del servicio) las cuales obtuvieron una calificación promedio del 96% de satisfacción y contaron con la participación de 4924 servidores. De acuerdo con la valoración de nuestros colaboradores las experiencias más significativas durante este 2022 fueron:

***Eje 1 - Equilibrio entre la vida laboral y familiar: Actividades virtuales recreativas y culturales***



***Eje 2 - Salud Mental: Curso virtual Mindfulness, meditación y respiración para elevar el bienestar y Taller Construyendo una relación de pareja sana***



***Eje 3 – Convivencia Social: Reto Dulce día en el trabajo de mis papitos - Reto***



**Eje 4 - Alianzas interinstitucionales: Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar**

**Cafam** **ANLA**  
**Prepárate para cumplir tus proyectos**  
Conoce los pasos que debes seguir para tener vivienda propia.  
Te invitamos a la charla del **Subsidio de Vivienda**  
**01 de Junio 2022** **03:00 p.m.** **Microsoft Teams**  
Nada nos hace más felices que estar junto a ti, el día en que realizas tus sueños.  
A tu lado, siempre. [cafam.com.co](http://cafam.com.co)

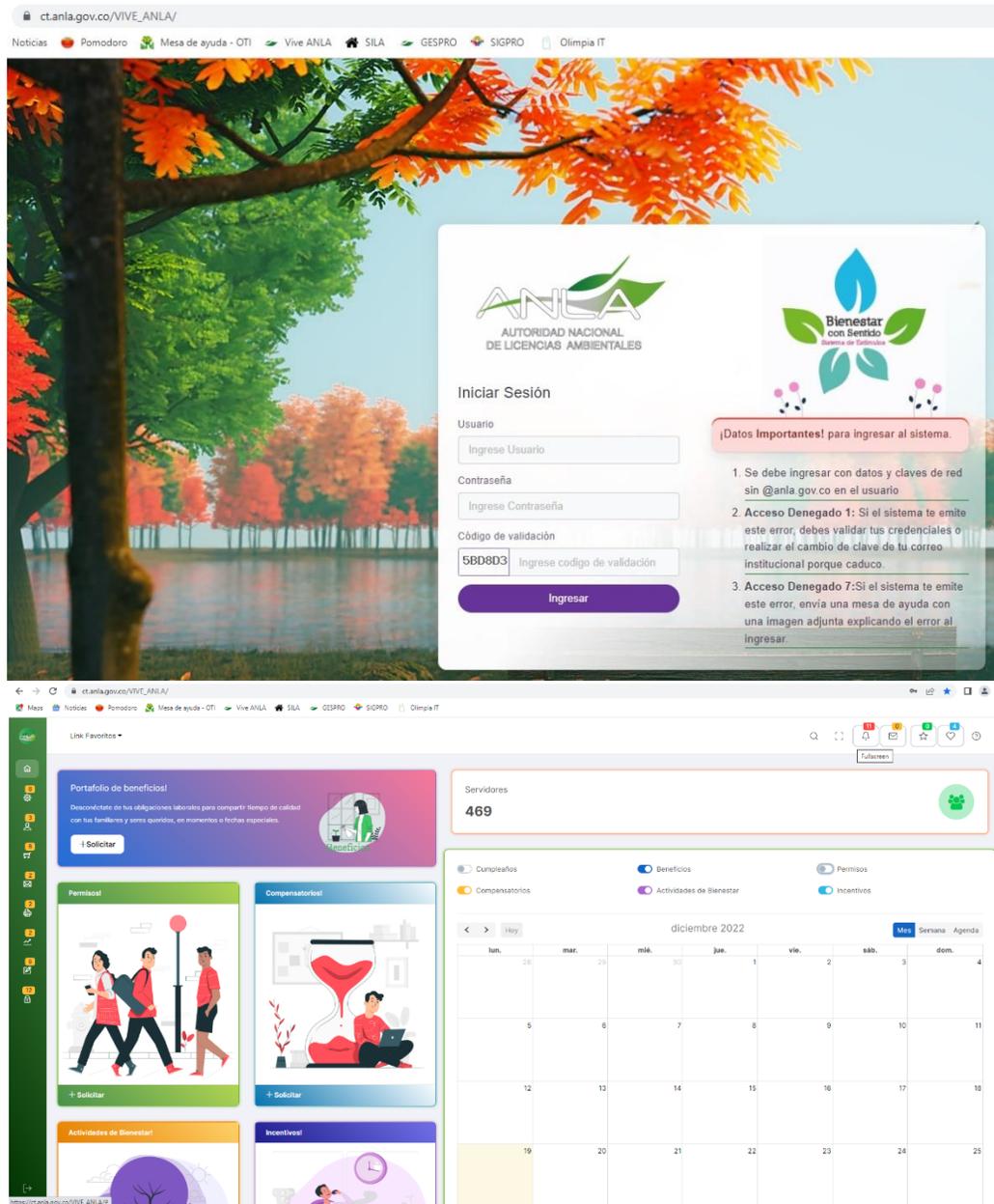
**TEATRO NACIONAL**  
Te invitamos a conocer el cronograma de obras y eventos del Teatro Nacional.  
Jornada de atención  
Fecha: martes, 12 de julio  
Horario: 9:00 a.m. a 4:00 p.m.  
¡Te esperamos!  
Piso 8  
**ANLA**

**TALLER VIRTUAL**  
**Economía solidaria familias**  
Hora: 11:00 a.m. a 12:00 a.m.  
Fecha: jueves, 23 de junio  
Lugar: Sala de Microsoft Teams  
**ANLA** **LA-Te**  
Clic para inscripción

**¡LOS SERVIDORES DE ANLA SE MUEVEN AL FNA!**  
Fecha: 05-08-2022  
Via Teams  
Horario: 3:00p.m. a 4:00p.m.  
Queremos contribuir al bienestar de todos los servidores de Anla, Por eso, los invitamos a participar en la Charla: Crédito hipotecario con el FNA  
inscríbete aquí  
**fna**  
ANDINO

**ANLA** **ANLA**  
**DAVIVIENDA**  
El Grupo de Gestión Humana te invita a participar en la charla:  
Beneficios del convenio Davivienda - ANLA  
Fecha: 16 de junio de 2022.  
Horario: 3:00 p.m. a 4:00 p.m.  
Canal: Teams  
**Inscríbete aquí**

## Eje 5 – Transformación digital



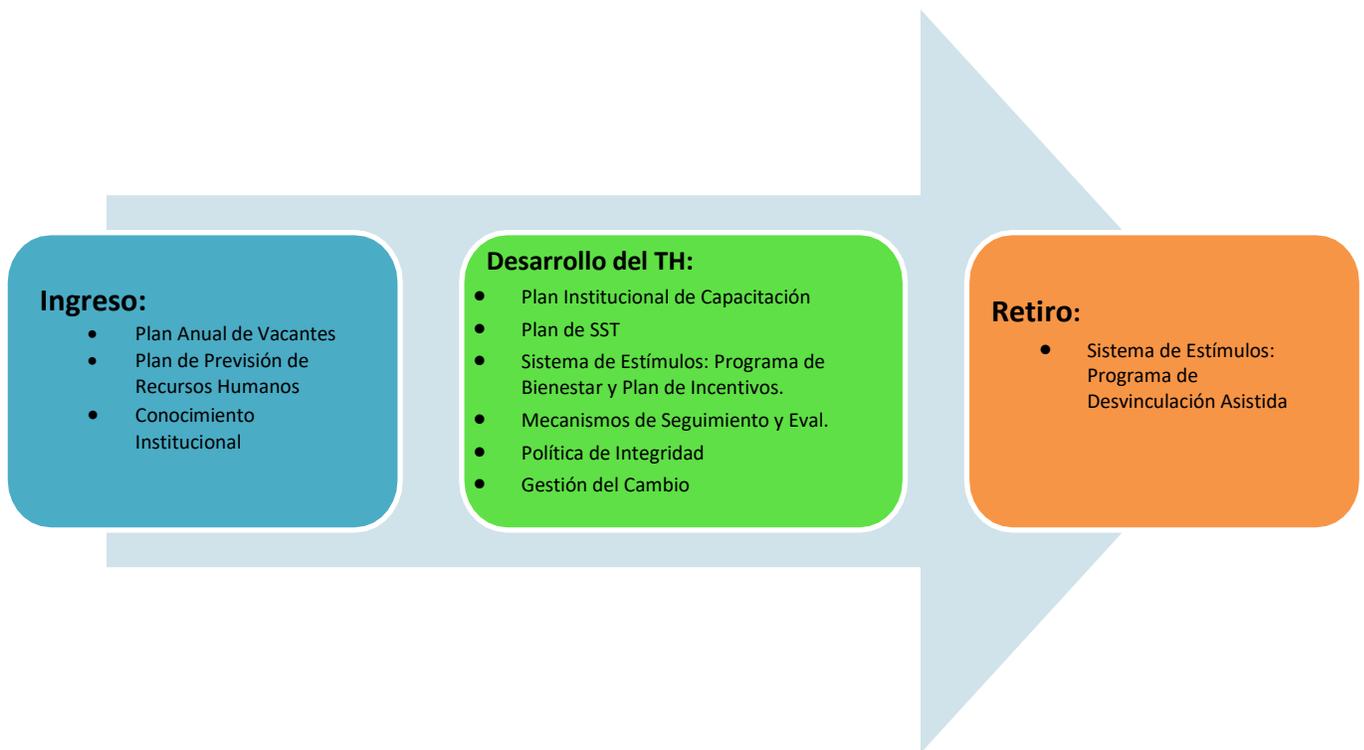
The screenshot displays the ANLA VIVE ANLA portal. At the top, there is a navigation bar with links for 'Noticias', 'Pomodoro', 'Mesa de ayuda - OTI', 'Vive ANLA', 'SILA', 'GESPRO', 'SIGPRO', and 'Olimpia IT'. The main content area features a login form titled 'Iniciar Sesión' with fields for 'Usuario', 'Contraseña', and 'Código de validación'. A purple 'Ingresar' button is located below the fields. To the right of the login form, there is a 'Bienestar con Sentido' logo and a list of important data for system access, including instructions on how to handle 'Acceso Denegado' errors.

Below the login form, the dashboard includes a 'Portafolio de beneficios' section with a '+ Solicitar' button, and a 'Servidores' section showing 469 users. The main dashboard area is divided into four quadrants: 'Permisos', 'Compensatorios', 'Actividades de Bienestar', and 'Incentivos'. On the right side, there is a calendar for December 2022, with a 'Mes' dropdown menu and a 'Semana' dropdown menu. The calendar shows dates from 1st to 25th.

## 6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La articulación de los resultados de las herramientas de diagnóstico, así como lo propuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión especialmente para la dimensión del Talento Humano, nos permite distribuir los planes, programas y actividades a desarrollarse en el marco del ciclo de vida del servidor público (Ingreso, desarrollo y retiro). En todo caso, la integración del Plan Estratégico del Talento Humano cuenta con los siguientes elementos:

**Figura 28. Componentes PETH de acuerdo con el ciclo de vida del Servidor Público**



Fuente: Grupo de Gestión Humana – Documento Parámetro para la Planeación Estratégica del TH – DAFP

### 6.1 INGRESO

El ingreso comprende las actividades de inicio del ciclo de vida del Servidor Público y su relación con la Función Pública. Inicia con la detección de las necesidades de vinculación de personal, así como el establecimiento detallado de las condiciones de dicha vinculación, procedimiento aplicable y normativa vigente. En este sentido, abarca actividades relacionadas con el análisis de la planta de la Entidad, la identificación de los cargos vacantes, el método de provisión aplicable y su ejecución. Finaliza una vez se ha efectuado la provisión efectiva de cada empleo mediante el acto de posesión del

servidor, y se han suministrado las herramientas necesarias para que el funcionario inicie la prestación de su servicio, por medio de las actividades de Inducción.

Es importante mencionar que, dentro del proceso de ingreso, según la normativa vigente, existen diferentes formas de provisión de los empleos, tales como carrera administrativa, encargos, provisionalidad conforme a la Ley 909 de 2004 y la vinculación de Jóvenes en el Estado, la cual se realiza de acuerdo con la Ley 1780 de 2016, Ley 1955 de 2019, Decreto 2365 de 2019, Directiva Presidencial 01 de 2020, Circular Presidencial 03 de 2019 y Circular Conjunta 100-002-2020. De acuerdo con el Decreto 377 de 2020 y la normativa mencionada, el 10% de la planta de personal debe tener los empleos que permitan vincular a jóvenes recién egresados y sin experiencia, lo cual para la planta de personal de ANLA son cuarenta y nueve (49) empleos.

De igual forma y en cumplimiento con lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y en el Documento CONPES 166/2013, y con el propósito de difundir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo para la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral, para la vigencia 2023 se desarrollarán actividades de que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y genero) según la normativa vigente y la planta de personal establecida para dicha vigencia.

**Figura 29. Planta de personal 2022 por género**

NIVEL	Entre 18 y 30 años		Entre 31 y 50 años		Más de 51 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
DIRECTIVO			3	3	2	1
ASESOR			4	6	2	
PROFESIONAL	26	53	105	188	18	24
TECNICO	3	3	6	4		2
ASISTENCIAL		1	6	8	3	
<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>57</b>	<b>124</b>	<b>209</b>	<b>27</b>	<b>27</b>
	<b>473</b>					

Fuente: Grupo Gestión Humana  
Fecha de corte: 06-dic-22

### **6.1.1 Plan Anual de Vacantes, y Plan de Previsión de Recursos Humanos**

Como se estableció, el Plan Anual de Vacantes es la herramienta mediante la cual se realiza la planeación, gestión, actualización y divulgación de los cargos de la planta de personal de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, así como su estado actual y forma de provisión.

Permite contar con información detallada de los empleos que conforman la planta de personal, así como establecer la oferta real de los mismos, manteniendo estadísticas confiables que permiten la toma de decisiones respecto de la provisión de los empleos, administración, modificación, creación o supresión, y se constituye como insumo principal para los procesos de selección que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil con el fin de proveer las vacantes definitivas de cargos de carrera administrativa.

Por su parte, el Plan de Previsión de Recursos Humanos abarca el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de las competencias de la Entidad, la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; así como la estimación de los costos de personal derivados y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado, cuando ello aplique. Dada la relación que presentan estos dos planes, los mismos son presentados en un mismo capítulo del documento.

De conformidad con la Ley 909 de 2004, en la vigencia 2020 se adelantó el proceso de encargos en la fase de manifestación de interés, para ciento ochenta y un empleos (181) provistos para la vigencia en el 2021. Este proceso fue publicado en la intranet de la ANLA, conforme con los procedimientos establecidos, el cual se realizó con sesenta y nueve (69) fichas las cuales contenían los empleos a encargar con los listados de los servidores de carrera administrativa que cumplían o no con los requisitos del Manual de Funciones y Competencias Laborales de ANLA, adoptado mediante la Resolución No. 01743 de 2020.

Una vez cumplido el tiempo de publicación en la intranet, durante cinco (5) días hábiles, veintinueve (29) servidores de carrera administrativa manifestaron interés en los diferentes cargos publicados. Por lo cual, se suscribieron treinta (30) actos administrativos de encargos con su respectiva publicación en la intranet el día 4 de enero de 2021, dando cumplimiento a la normativa se cumplió el plazo de diez (10) días hábiles para cualquier observación de los actos administrativos y se procedió con las posesiones de los servidores interesados.

Para la vigencia 2021, el Grupo de Gestión Humana busco mantener comunicación permanente con las dependencias de la Entidad con el fin de establecer las

necesidades que en materia de talento humano se presenten. Igualmente, se dio continuidad a la provisión de los empleos mediante las figuras encargo y provisionalidad, que viene realizando la Entidad, para ciento ochenta y un (181) empleos de carrera administrativa y catorce (14) de libre nombramiento y remoción, en el marco de los procedimientos y la normativa aplicable vigente.

Así las cosas y de conformidad con la normatividad vigente, en la vigencia 2021, se adelantó el proceso de encargos para la vigencia 2022, según los procedimientos establecidos para tal fin. Este proceso se adelantó con la publicación en la intranet de veintinueve (29) fichas las cuales contenían los empleos a encargar con los listados de servidores de carrera administrativa que cumplieran o no con los requisitos del Manual de Funciones y Competencias Laborales de ANLA adoptado mediante Resolución No. 1957 de 2021, modificada por la Resolución No. 00407 de 2021

Una vez surtido el proceso correspondiente, de acuerdo con el procedimiento y la normativa vigente, en el mes de noviembre se posesionaron nueve (9) servidores de carrera administrativa.

Así las cosas, para la vigencia 2022, se continuo con la comunicación constante con las dependencias de la Entidad estableciendo las necesidades en materia de talento humano y la provisión de ciento noventa y seis (196) empleos, de acuerdo con la modificación de la Estructura de planta realizada a través del Decreto 377 de 2020.

Ahora bien, para el 2022, se realizaron 6 procesos de encargos para los servidores de carrera administrativa que cumplieran con los requerimientos de acuerdo con la normativa vigente, de los cuales se encargaron dieciséis (16) servidores de carrera administrativa.

Finalmente, el Grupo de Gestión Humana continua con la implementación de la normativa vigente conforme a los movimientos presentados en la planta de personal de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales.

**Figura 30. Resumen Reporte Plan Anual de Vacantes 2022**

Total de empleos de Libre Nombramiento y Remoción		Total de empleos de carrera administrativa				Planta Total
Provisos	Vacantes	Carrera Administrativa	Encargo	Provisional	No. de empleos sin proveer	
51	4	15	41	364	24	499

Fuente: Grupo de Gestión Humana  
Fecha de Corte: 06-dic-22

### **6.1.2 Conocimiento Institucional – Inducción, Reinducción y Entrenamiento**

El programa de inducción busca, en primera instancia, que los nuevos servidores se integren a la cultura organizacional, al sistema de valores y orienten su actividad laboral a contribuir con el logro de los objetivos institucionales, creando un sentido de pertenencia hacia la ANLA. Se orienta a dar la bienvenida a las personas, contextualizarlas en la cultura de la Entidad y a brindarle información sobre los principios, valores, misión, visión, sistemas implementados en la ANLA, estructura organizacional y procesos internos.

Este programa cuenta con la participación de diversas áreas, las cuales lideran cada uno de los temas definidos, así:

- El Grupo de Gestión Humana determina las fechas y horarios para los distintos temas que se divulgan durante la jornada.
- Los Subdirectores y Coordinadores de grupo facilitan la asistencia de los colaboradores a dicha jornada, así como también cuentan con un papel activo para facilitar los procesos de inducción, reinducción y difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional, así como también son los directamente encargados de entrenar en el cargo a sus servidores.

El Grupo de Gestión Humana coordina el desarrollo de los temas durante dicha jornada, así:

- El Grupo de Gestión Humana: da a conocer los temas asociados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, Código de integridad, Evaluación del desempeño, evaluación del rendimiento, acuerdos de gestión, qué significa ser servidor público, entre otros.
- La Oficina Asesora de Planeación: da a conocer la estructura, naturaleza y la plataforma estratégica de la Entidad y GESPRO entre otros.
- Subdirecciones misionales: SELA, SSLA y SIPTA dan a conocer su impacto en la misionalidad de la Entidad.
- La Oficina de Tecnologías de la Información: da a conocer los temas asociados con los sistemas de información más importantes de la entidad como lo son SILA, VITAL, ULISES, SIGPRO y seguridad de la información.
- Grupo de Gestión Administrativa: da a conocer el proceso de manejo de documentación y trámites de comisiones al interior.
- El Grupo de Servicio al Ciudadano: da a conocer las políticas de atención a los usuarios, productos y servicios, así como las recomendaciones concernientes a los tiempos de respuesta con los que cuentan las comunicaciones que llegan

a la entidad a través de este grupo, entre otros aspectos.

- El Grupo de Gestión Documental: se encarga de sensibilizar a los nuevos usuarios de los expedientes a cerca de su buen uso y del resguardo apropiado de todos los documentos que surgen del cumplimiento del rol asignado. Lo anterior, bajo la legislación establecida por el Archivo General de la Nación.
- La Oficina de Control Disciplinario Interno: comunica aquellos aspectos en los que es importante contar con especial cuidado para el correcto cumplimiento de los objetivos institucionales y funcionamiento de la entidad, evitando incurrir en investigaciones de órganos competentes para ello.
- La Oficina de Control Interno: comunica aquellos aspectos relacionados con la evaluación de la gestión del riesgo, el enfoque a la prevención, relaciones de la entidad con los entes de control y la evaluación y el seguimiento entre otros.
- Oficina Asesora Jurídica: presenta los temas relacionados con el proceso sancionatorio ambiental entre otros.
- Otros expertos de las distintas áreas de la ANLA: se presentan otros temas que se consideren de importancia en el proceso de adaptación a la entidad y que estén asociados específicamente a cada rol.

El Programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Busca actualizar de manera permanente a los servidores de la Entidad, en los temas que resulten relevantes e impacten en la cultura organizacional, que hayan sufrido cambios normativos o de tipo estratégico para la ANLA y que contribuyan a fortalecer el sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la Entidad.

El Entrenamiento en el Puesto de Trabajo corresponde a una modalidad de capacitación orientada a la preparación en el ejercicio directo de las funciones específicas de un empleo. Esta etapa se realiza una vez vinculado a la dependencia el nuevo funcionario, y la responsabilidad del desarrollo corresponde al jefe inmediato.

## **6.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO**

Esta fase del ciclo de vida del servidor público es la de mayor duración y en la que se presenta el mayor número de novedades y situaciones propias del talento humano. Busca suministrar herramientas al funcionario para desarrollar, complementar y fortalecer las competencias y habilidades necesarias para la ejecución de sus funciones, esperando que esto redunde en una mejor prestación del servicio y una mejora continua en el desarrollo de los procesos de la Entidad.

Igualmente propende por mejorar la calidad de vida del servidor público, interviniendo desde diferentes escenarios en los aspectos y características propias de los seres

humanos. Durante esta fase también se da aplicación de manera permanente a los mecanismos de seguimiento y evaluación de la gestión, incentivos, seguridad en el trabajo, y se gestionan las diferentes situaciones administrativas en las que un servidor puede estar respecto de la función pública.

### **6.2.1 Plan Institucional de Capacitación**

Este plan tiene por objetivo principal contribuir al mejoramiento y logro de una cultura organizacional comprometida con la administración responsable de los recursos naturales y el desarrollo sostenible del país, a través del fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias laborales de los colaboradores de la entidad promoviendo su desarrollo integral, resolviendo las necesidades de los ciudadanos con integridad y calidad de servicio.

#### **Objetivos de gestión**

- Facilitar el fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los colaboradores de la Entidad, de acuerdo con las necesidades institucionales bajo el marco de los cuatro ejes temáticos establecidos por el DAFP: 1) gestión del conocimiento y la innovación, 2) creación de valor público 3) transformación digital 4) probidad y ética de lo público, a través de la realización de actividades de capacitación producto de las necesidades detectadas.
- Apoyar el cumplimiento de las metas institucionales a través de la creación de acciones de formación enfocadas al desarrollo de las líneas estratégicas de la ANLA descritas como: 1) fortalecimiento del proceso de evaluación y seguimiento, 2) gestión del conocimiento, 3) gestión pública efectiva, 4) apuesta por la participación ciudadana ambiental en el marco del acuerdo de Escazú, 5) identidad y calidad de vida ANLA, y 6) refuerzo de bases jurídicas.
- Orientar a los nuevos servidores en los temas concernientes a la entidad, la dependencia o grupo de trabajo donde labora por medio de los programas de inducción.
- Mantener a la Entidad actualizada en cuanto a la aplicación de las diferentes modalidades de aprendizaje existentes ya sean presenciales, virtuales o mixtas para cada uno de los eventos de formación lo cual permita el fortalecimiento del conocimiento sin afectar los estilos de calidad de vida de los servidores.

#### **Diagnóstico**

Consiste en identificar las necesidades de capacitación tanto de la entidad como de sus servidores públicos, alineados con las metas institucionales y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.

Para obtener el diagnóstico se utilizó una metodología de identificación de temas de relevancia que se requieren fortalecer al interior de la entidad, los cuales están orientados a la mejora en el desempeño, al incremento de la calidad, la disminución de tiempos de respuesta y la creación de nuevas formas de trabajar, entre otras.

Bajo estas premisas se puntualizan, organizan e identifican las prioridades de los requerimientos de capacitación que los servidores públicos le hacen a la entidad basados en el conocimiento que tienen de cada una de las áreas. Lo anterior se realiza a través del diligenciamiento de un formulario online o de un encuentro con el Grupo de Gestión Humana en el cual se hace la revisión de los temas propuestos.

La apuesta estratégica del Plan Nacional de Formación y Capacitación busca la profesionalización y desarrollo del servidor público como recurso dinamizador de la gestión pública colombiana a través de sus componentes como lo indica el siguiente gráfico:



Fuente: Decreto Ley 1567 de 1998

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión  
PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación  
PIC: Plan Institucional de Capacitación

El diagnóstico para la vigencia del año 2023 evidencia necesidades de capacitación en temas de relevancia, relacionados con el desarrollo de cada uno de los cuatro ejes temáticos planeados por el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Una vez consolidadas las necesidades de capacitación manifestadas por los colaboradores de la entidad, el Coordinador del Grupo de Gestión Humana presenta

a la Comisión de Personal los resultados obtenidos como ejercicio en el proceso de participación en la definición del Plan Institucional de Capacitación para el año 2023.

Para el año 2023 se han establecido las siguientes líneas para el desarrollo del PIC:

I. **Eje Gestión del conocimiento y la innovación:** Temáticas misionales y transversales acompañarán el desarrollo y/o fortalecimiento de las habilidades de la gestión del conocimiento y la mejora del desempeño en las labores. Estas actividades se orientarán a temas como el incremento de destrezas en Taller sobre análisis de fotografías, valoración económica, Taller redacción de obligaciones en licencias y autos de seguimiento ambiental, Gestión del riesgo en proyectos ambientales, compensaciones y 1%, redacción profesional, entre otros.

II. **Eje Creación de valor público:** Las acciones de este eje se orientarán a encauzar el funcionamiento de la administración y la toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad con temáticas tales como actualización tributaria 2023, prevención de contrato realidad, lenguaje de señas, apuesta institucional: Acuerdo de Escazú y lineamientos vigentes del medio socioeconómico, medidas preventivas, entre otros.

III. **Eje Transformación digital:** las competencias digitales cada vez retan más a las entidades, es así como en este eje se contemplan eventos de temas como servicios geoespaciales, Power BI, entre otros.

IV. **Eje Probidad y ética de lo público:** Algunas de las acciones que acompañarán a este eje, en la actual vigencia estarán enfocadas al desarrollo de habilidades como buenas prácticas para la supervisión y liquidación de contratos, programa de coaching, día del servidor público, entre otros.

### **Ejecución para la vigencia 2023:**

De acuerdo con lo expuesto por el Grupo de Gestión Humana ante la Comisión de Personal, se coordina la programación y logística relacionada con cada uno de los eventos de capacitación y formación. En el caso de la ejecución de las actividades con facilitadores internos, un colaborador del Grupo de Gestión Humana trabaja directamente con la persona experta en el tema para la coordinación, ejecución y seguimiento del evento.

Para las actividades donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área concedora del tema solicitado deberá prestar el apoyo técnico frente a la solicitud de contratación, de conformidad con el procedimiento establecido en el Sistema de Gestión de Calidad y en el Manual de Contratación de la ANLA.

El presente Plan Institucional de Capacitación, sus actividades, horas, metodologías presenciales o virtuales, y los trimestres estimados de realización podrán ser sujetos

a las modificaciones pertinentes de acuerdo con los lineamientos del Gobierno y/o la Dirección General y/o la Subdirección Administrativa y/o el Coordinador de Gestión Humana durante la vigencia.

Teniendo en cuenta que en la entidad se realiza el seguimiento a proyectos en la región Caribe, se contempla la posibilidad de fortalecer las habilidades de buceo en los servidores responsables de estos proyectos. Es así como de acuerdo con el presupuesto asignado esta necesidad podrá ser cubierta en la vigencia 2023.

Para el 2023 se tiene previsto la realización de 103 eventos (virtuales, presenciales y mixtos), 32 de ellos con costo y 71 sin costo. El listado definitivo y detallado de las actividades a realizar, se presenta como el Anexo a este documento 1 “Actividades – Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2023”.

### 6.2.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este Plan permite definir los lineamientos y criterios para minimizar, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la Entidad, previniendo enfermedades y accidentes laborales, y promoviendo hábitos de vida saludable, así como estrategias de autocuidado. Permite identificar peligros y establecer las medidas de control necesarias en el lugar de trabajo para evitar accidentes.

Corresponde al compromiso institucional con la seguridad laboral de los servidores y terceros, y contribuye a elevar los indicadores de calidad de vida de los servidores y colaboradores y fortalecer la cultura de seguridad basada en el comportamiento. Busca también ejecutar todas las actividades y acciones que surjan de la implementación, documentación, mantenimiento y mejora continua del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la normatividad aplicable vigente.

RESUMEN PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AÑO 2023	
COPASST	ASEGURATE A LA VIDA- COPASST
	CERO ES-TRES / 0 ES 3-COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
	LISTOS PARA LA EMERGENCIA- SISTEMA COMANDO INCIDENTE
	MOVILIDAD SEGURA/ COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL
MEJORAMIENTO CONTINUO	PARTICIPACIÓN Y CONSULTA
	GESTIÓN DEL CAMBIO
	AUDITORIAS

RESUMEN PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AÑO 2023	
	SEGUIMIENTO A INDICADORES
	BOLETIN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
PLAN BASICO LEGAL	ROLES Y REONSABILIDADES - RENDICIÓN DE CUENTAS
	REVISIÓN POR LA DIRECCION
	CONTROL DE DOCUMENTOS Y FORMATOS
	PLAN DE TRABAJO Y CAPACITACIÓN ANUAL DEL SG-SST
	ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS Y METAS E INDICADORES DEL SST
	POLÍTICA DEL SIG, OBJETIVOS Y METAS DEL SG-SST
	PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO
	MATRIZ LEGAL SG-SST
	TELETRABAJO
PLAN DE EMERGENCIAS	LISTOS PARA LA EMERGENCIA- VALORACIÓN MÉDICA Y PSICOLOGICA
	ACTUALIZACION PLAN DE EMERGENCIAS
	CAPACITACIONES
	SIMULACROS
PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	CHEQUEATE Y PREVEE - EXAMENES OCUPACIONALES- SEGUIMIENTO A LOS MISMOS
	CHEQUEATE Y PREVEE-SEGUIMIENTO AL AUSENTISMO
	CHEQUEATE Y PREVEE-LACTANCIA MATERNA
	CHEQUEATE Y PREVEE- SEMANA DE LA SALUD
	LATIDO FUERTE CORAZÓN SANO- PREVENCIÓN DE RIESGO CARDIOVASCULAR - NUTRICIÓN -
	MUÉVETE CON RESPONSABILIDAD- ENCUESTA SIMDME- ESCUELAS TERAPEUTICAS-
	INSPECCIONES Y ADECUACIONES DE PUESTO DE TRABAJO- SEGUIMIENTO A SINTOMAS OSTEOMUSCULARES- PAUSAS SALUDABLES- CAPACITACIONES
	VISUALIZA TU ENTORNO - PAUSAS VISUALES
	BIO-ACTIVO- PREVENCIÓN DEL RIESGO BILOGICO- CAPACITACIONES
	CERO ES-TRES / 0 ES 3- DIVULGACION INFORME BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL- MANEJO INTEGRAL DEL ESTRÉS
	ACOMPañAMIENTO INDIVIDUAL- CINE FORO- TALLER INSPIRAR - PAUSAS COGNITIVAS- PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DE ACOSO LABORAL - PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS-
PROGRAMA DE SEGURIDAD E	ASEGURATE A LA VIDA- PREVENCIÓN DEL RIESGO QUIMICO- RIESGO ELECTRICO-
	ASEGURATE A LA VIDA- PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL HOGAR

RESUMEN PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AÑO 2023	
HIGIENE INDUSTRIAL	ASEGURATE A LA VIDA - ALIMENTACION SALUDABLE
	ASEGURATE A LA VIDA- PREVENCIÓN DEL RIESGO PUBLICO
	ASEGURATE A LA VIDA INSPECCIONES
	ASEGURATE A LA VIDA - SEGUIMIENTO ANLARMAS
	ASEGURATE A LA VIDA- PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO
	ASEGURATE A LA VIDA-ACTUALIZACION MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS
	ASEGURATE A LA VIDA-CAPACITACIONES
	ASEGURATE A LA VIDA- SEGUIMIENTO MEDEVAC-INFORME POSTCOMISION-ACOMAPAÑAMIENTO EN CAMPO
	ASEGURATE A LA VIDA- SEGUIMIENTO MEDEVAC-INFORME POSTCOMISION
	COMPORTATE- SEGURIDAD BASADA EN EL COMPORTAMIENTO
	MOVILIDAD SEGURA/ CAPACITACIONES CONDUCTORES - SEGURIDAD VIAL
	MOVILIDAD SEGURA/JORNADA DE BICIANLA
	LUGARES SEGUROS- MEDICIONES HIGIENICAS
	LUGARES SEGUROS- INSPECCIONES PUESTOS DE TRABAJO

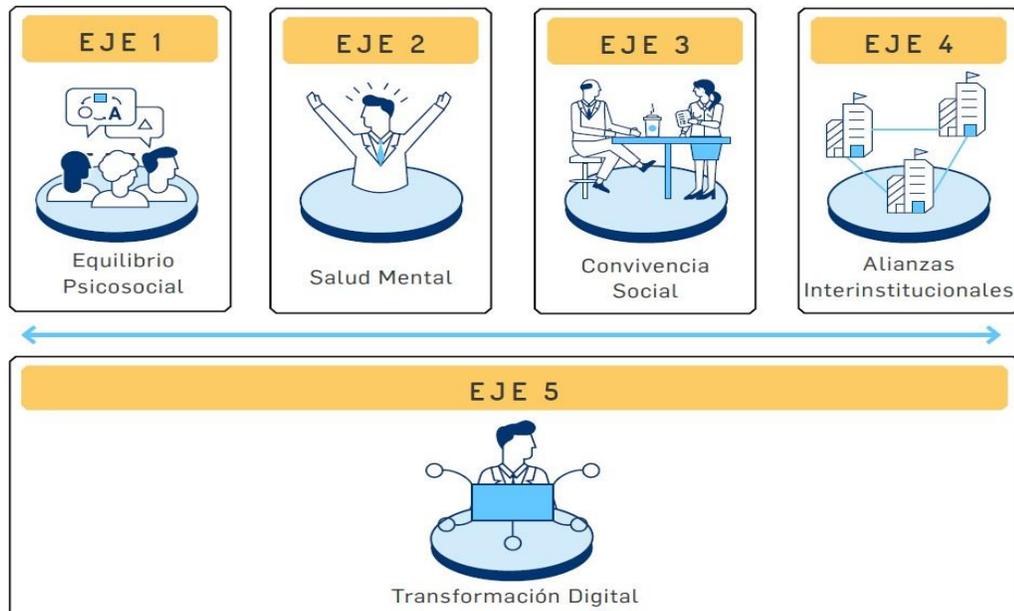
Fuente: Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023.

El listado definitivo y detallado de las actividades a realizar, se presenta como el Anexo 2 Actividades – Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023.

### **6.2.3. Sistema de Estímulos: Estrategia de Calidad de vida, Bienestar con Sentido**

El Sistema de Estímulos en la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales tiene como objetivo principal ofrecer a los servidores de la Entidad herramientas para la gestión de su bienestar y con ello el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia. Este se desarrolla a partir de 5 ejes fundamentales:

**Figura 33. Ejes que conforman el Sistema de Estímulos en ANLA**



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Para determinar las necesidades y expectativas de los servidores sobre las actividades que integrarían el Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar y Plan de Incentivos de la vigencia 2022, se aplicó una encuesta a través de la aplicación Forms del paquete de Office 365 con la siguiente ficha técnica:

**Formulario:** Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2023- Office 365.

**Fecha de inicio:** 01 de diciembre de 2022.

**Fecha de finalización:** 13 de diciembre de 2022.

**Tamaño del universo:** 471 servidores.

**Tamaño de la muestra:** 415 servidores.

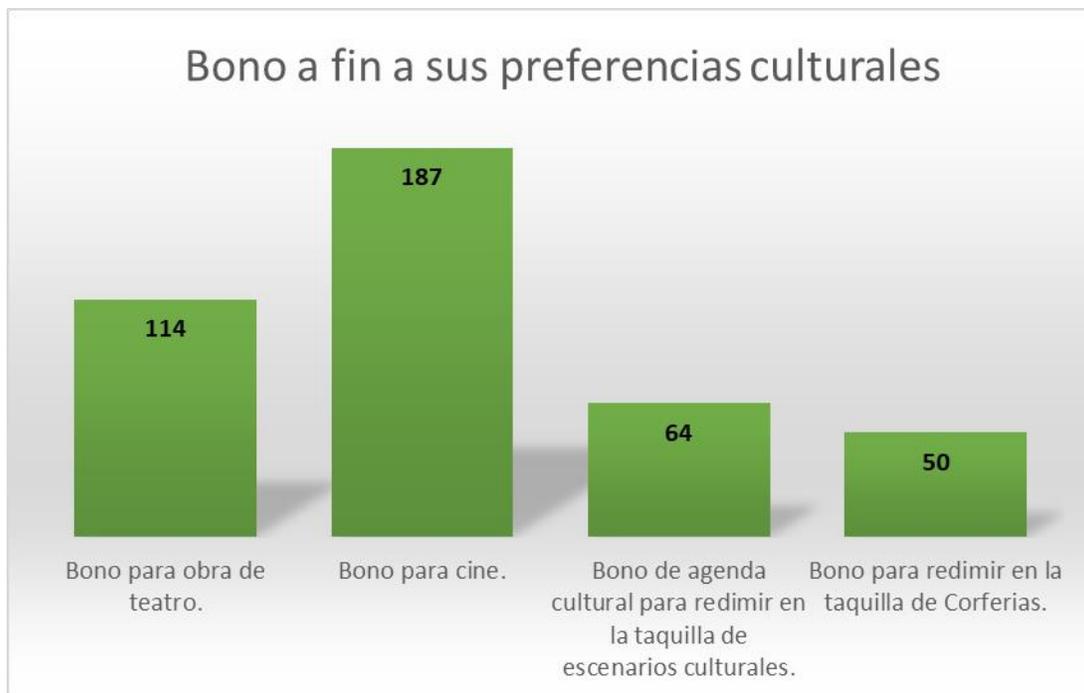
**Nivel de confianza:** 98%

**Margen de error:** 2%

A continuación, presentaremos los resultados que permitieron priorizar las actividades que se realizarán en el marco del Sistema de Estímulos de la vigencia 2023:



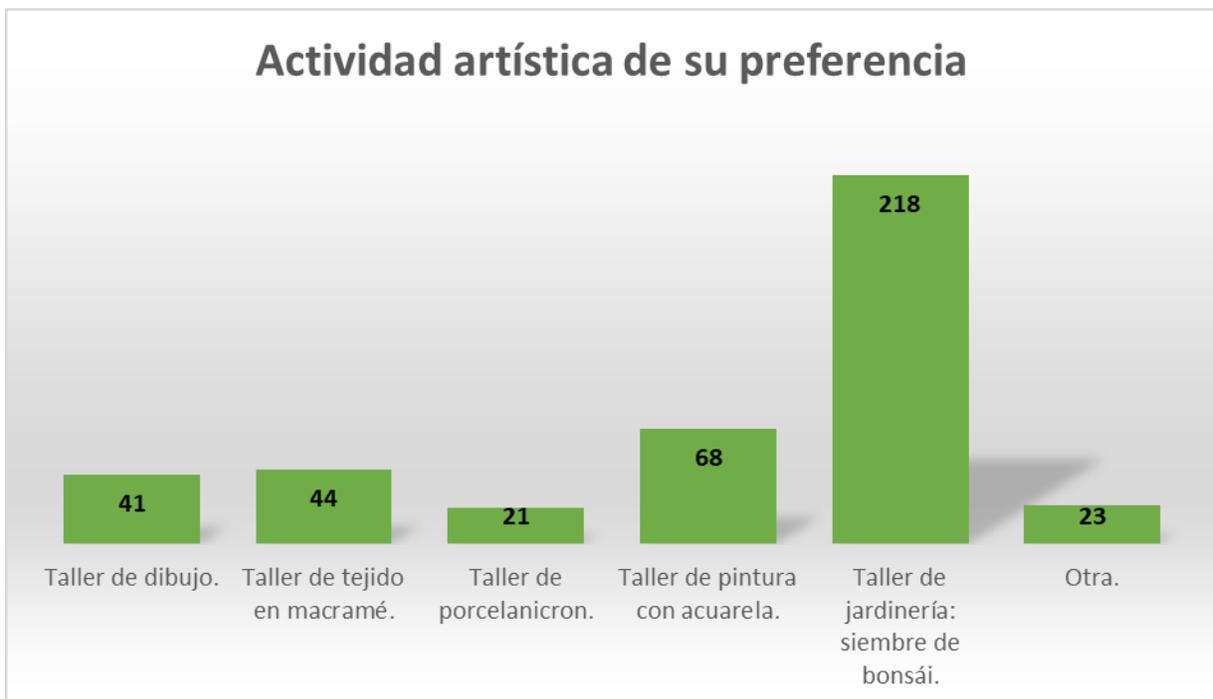
Fuente: Instrumento Diagnostico de Necesidades y expectativas de bienestar 2023



Fuente: Instrumento Diagnostico de Necesidades y expectativas de bienestar 2023



Fuente: Instrumento Diagnostico de Necesidades y expectativas de bienestar 2023



Fuente: Instrumento Diagnostico de Necesidades y expectativas de bienestar 2023



Fuente: Instrumento Diagnostico de Necesidades y expectativas de bienestar 2023



Fuente: Instrumento Diagnostico de Necesidades y expectativas de bienestar 2023



Fuente: Instrumento Diagnostico de Necesidades y expectativas de bienestar 2023



Fuente: Instrumento Diagnostico de Necesidades y expectativas de bienestar 2023



Fuente: Instrumento Diagnostico de Necesidades y expectativas de bienestar 2023



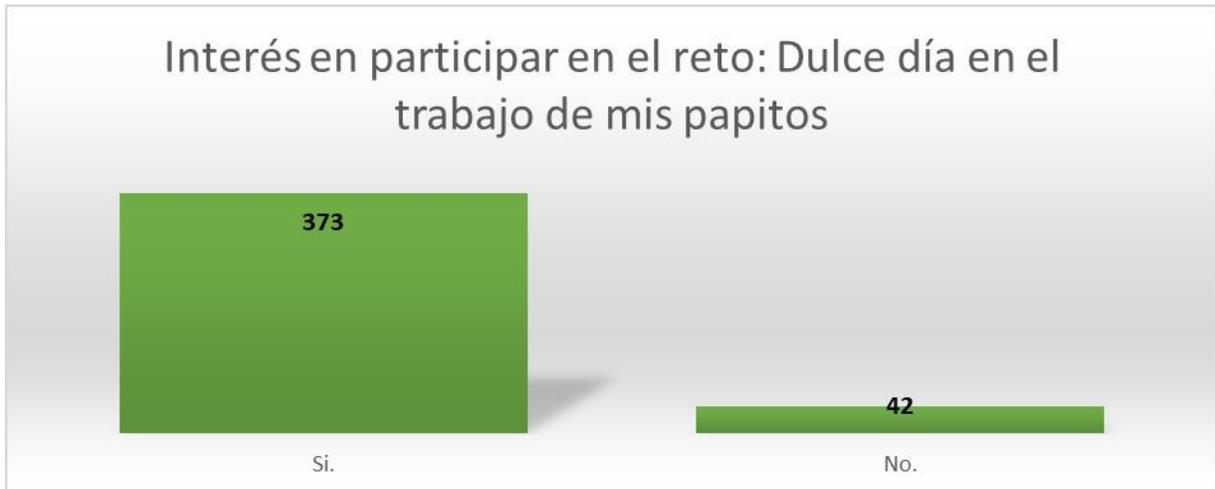
Fuente: Instrumento Diagnostico de Necesidades y expectativas de bienestar 2023



Fuente: Instrumento Diagnostico de Necesidades y expectativas de bienestar 2023



Fuente: Instrumento Diagnostico de Necesidades y expectativas de bienestar 2023



De acuerdo los resultados presentados las actividades que integrarán el Sistema de Estímulos para la vigencia 2023 son:

Plan o Programa	Eje	Categoría	Actividad
Programa de desvinculación asistida	Eje 1 Equilibrio psicosocial	C. Calidad de Vida Laboral - Prepensionados	Actividad enfocada a la creación de un plan b (emprendimiento)
	Eje 2 Salud Mental	A. Higiene Mental	Actividad de gestión del cambio.
	Eje 4 Alianzas interinstitucionales	A. Coordinación interinstitucional	Asesoría del fondo de pensiones.
Portafolio de beneficios	Eje 1 Equilibrio psicosocial	B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Día de familia I semestre
			Descanso compensado para semana santa
			Tiempo para celebrar la vida
			Tiempo de unión familiar
			Tiempo para cuidarme y cuidar a mi bebe
			Tiempo de conexión con mi bebe
			Día de familia II semestre
Plan de incentivos	Eje 1 Equilibrio psicosocial	B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Usar la bici paga
		C. Calidad de Vida Laboral	Pasión por la ANLA
		C. Calidad de Vida Laboral	Reto mejores equipos de trabajo

Plan o Programa	Eje	Categoría	Actividad
Plan de incentivos	Eje 1 Equilibrio psicosocial	C. Calidad de Vida Laboral - Apoyo educativo	Socialización apoyo educativo convocatoria I semestre
			Apoyo educativo convocatoria I semestre \$127.650.000.
			Socialización apoyo educativo convocatoria II semestre
			Apoyo educativo convocatoria II semestre \$127.650.000.
Programa de bienestar social	Eje 1 Equilibrio psicosocial	A. Equilibrio Psicosocial	Bono para boletería de cine.
			Bono para boletería de teatro.
			Práctica de senderismo en parte natural.
			Caminatas ecológicas.
			Taller de jardinería: siembre de bonsái.
			Taller de cocina en familia: receta para navidad.
			Caminata ecológica PET.
			Torne de bolos interno.
			Taller de trabajo en equipo para cada dependencia/grupo interno de trabajo
			Celebración del día del abuelito de la familia ANLA.
	C. Calidad de Vida Laboral	Navidad con los niños de la familia ANLA.	
		Cierre de Gestión	
	Eje 2 Salud Mental	A. Higiene Mental	EDP&F Webinar: Adiestramiento, cuidados y convivencia con perros.
	Eje 2 Salud Mental	A. Higiene Mental	EDP&F Webinar: Adiestramiento, cuidados y convivencia con gatos.
	Eje 2 Salud Mental	A. Higiene Mental	Taller construyendo una relación de pareja sana
	Eje 2 Salud Mental	A. Higiene Mental	Retiro de pareja
Eje 2 Salud Mental	A. Higiene Mental	Taller de cocina en pareja	
Eje 2 Salud Mental	A. Higiene Mental	Curso de mindfulness nivel I	

Plan o Programa	Eje	Categoría	Actividad
Programa de bienestar social	Eje 2 Salud Mental	A. Higiene Mental	Curso de mindfulness nivel II
			Curso de mindfulness nivel III
			Taller de asesoría de imagen.
			Taller de marca personal.
			Taller de yoga facial.
			Taller de automaquillaje.
			EDP&F: Webinar para el desarrollo personal y familiar.
			Taller mi bienestar, mi prioridad.
	Eje 3 Convivencia social	A. Clima laboral	Medición del ambiente institucional 2023 - GPTW.
		B. Cultura Organizacional	Reto Dulce día en el trabajo de mis papitos V2023
	Eje 4 Alianzas interinstitucionales	A. Coordinación interinstitucional	Actividades con aliados estratégicos.
	Eje 5 Transformación digital	C. Creación de ecosistemas digitales	Mantenimiento del aplicativo Vive ANLA

Las actividades que para la ejecución requiera el uso de recursos públicos, son susceptibles de modificaciones, cambio o no ejecución (priorizando el interés general sobre el particular) pues dependen de la disponibilidad presupuestal.

#### 6.2.4 Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se encuentra integrado por siete (7) dimensiones y dieciocho (18) políticas, entre ellas la Política de Integridad. Esta Política contiene dos (2) herramientas las cuales son: 1. Código de Integridad y 2. la Estrategia de Conflictos de Intereses.

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.

Por otro lado, y como parte de la Política de Integridad, se desarrolla la Estrategia para la Gestión de Conflictos de Interés con el fin de difundir la información necesaria para detectar y prevenir, los potenciales conflictos de interés que se pueden generar en el desarrollo de las actividades de los colaboradores en ANLA. La consolidación de las acciones a implementar en esta Política se encuentra definidas en la política de Integridad y en el Programa de Transparencia - “Iniciativas adicionales”.

### **Objetivos generales asociados 2023:**

- Establecer acciones que fortalezcan la Política de Integridad en sus diferentes componentes para ser apropiada en los colaboradores de ANLA.
- Difundir la información para apropiar la Política de Integridad y realizar el seguimiento correspondiente.

### **Acciones:**

Se continuará con las acciones orientadas a la apropiación de la Política de Integridad adoptados en el código de integridad y la Estrategia para la Gestión de Conflictos de Interés dirigido a todos los colaboradores de la Entidad, con énfasis en actividades programadas haciendo uso de los medios de comunicación internos.

### **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.

***Figura 39. Meta e Indicador asociado al cumplimiento de la Política de Integridad***

META	INDICADOR
Desarrollar el 100% de las actividades incluidas en la Política de Integridad 2023	Número de actividades desarrolladas / Número de actividades programadas * 100

Fuente: Grupo de Gestión Humana PAAC 2023

### **6.2.5. Gestión del Cambio**

La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales viene trabajando en el Plan denominado “376 – Plan de Acción Reestructuración ANLA”, el cual tiene como objetivo fortalecer el proceso de reestructuración a través de planes de acción desde la gestión del cambio, que permitan mayor entendimiento y apropiación del proceso.

Este Plan es liderado por la Oficina Asesora de Planeación con la ejecución de algunas actividades por parte del Grupo de Gestión Humana.

### **6.2.6. Mecanismos de Seguimiento y Evaluación**

El Grupo de Gestión Humana en el 2023 continuará adelantando todo el proceso de evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los servidores públicos de la ANLA, a través de los diferentes tipos de evaluación, así:

- Evaluación del Desempeño Laboral: Se encuentra reglada por la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo 6176 de 2018 expedido por la CNSC. De acuerdo con lo anterior, la ANLA adoptó, a través de Resolución No. 00167 del 14 de febrero de 2019, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para la evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba.

Así mismo, de acuerdo con lo estipulado en el parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, señala que los empleados de libre nombramiento y remoción (diferente a gerencia pública) serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los servidores de carrera.

En este orden de ideas, los servidores de libre nombramiento y remoción de la entidad son evaluados, a través del aplicativo “App EDL” diseñado y definido por la Comisión Nacional del Servicio Civil y adoptado por la ANLA.

- Acuerdos de Gestión: Está reglado por la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y la Guía Metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y mediante la Resolución No. 165 de 2021 expedida por la ANLA, se adoptó la metodología para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos.
- Evaluación del Rendimiento Laboral: Mediante la Resolución No. 00334 del 31 de marzo de 2017, la ANLA adoptó el Sistema de Evaluación del Rendimiento Laboral de los empleados públicos vinculados mediante nombramiento provisional como parte de la política institucional de medición y seguimiento.

Las anteriores evaluaciones adoptadas por la Entidad están dirigidas a orientar a los responsables de los diferentes procesos evaluativos en las etapas de concertación de

compromisos, evaluaciones parciales semestrales y/o eventuales, así como en las calificaciones definitivas y su consolidación de las evaluaciones para el periodo correspondiente a 2023 – 2024.

De otro lado, el Grupo de Gestión Humana realiza el acompañamiento en cada una de las etapas dentro de los tiempos establecidos en la normativa vigente, con el fin de garantizar la correcta aplicación de las evaluaciones y posteriormente, archivar las calificaciones de cada uno de los servidores en sus historias laborales.

### **6.2.7 Estrategias de Transferencia de Conocimiento**

Como se mencionó anteriormente, en la construcción del Plan Institucional de Capacitación existe un componente denominado Gestión del conocimiento y la innovación, el cual comprende el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento de conocimiento al interior de las organizaciones.

Para el 2022 se realizarán 71 eventos en los cuales los facilitadores serán colaboradores de la entidad que debido a su experticia en un tema apoyan la gestión del conocimiento de la entidad a un costo cero bajo el programa interno denominado “El Entrenador”.

### **6.2.8 Monitoreo y Seguimiento del SIGEP II**

Conforme con la Ley 909 de 2004, El Departamento Administrativo de la Función Pública lidera la implementación del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) con el fin de compilar información de gestión del talento humano al servicio del Estado Colombiano. El SIGEP es una herramienta para la gestión del talento humano que sirve como insumo para la toma de decisiones, así como un requerimiento normativo en la información consolidada de hojas de vida y declaración de bienes y rentas.

Por lo anterior, se da cumplimiento a lo establecido por la norma frente al diligenciamiento de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos de la ANLA, a través de actividades de actualización y solicitud de documentación.

#### **Objetivos generales asociados:**

- Dar cumplimiento a la normativa establecida frente a la información contenida en SIGEP, hoja de vida y declaración de bienes y rentas de los servidores de la

planta de personal.

- Realizar seguimiento a las incidencias encontradas en el Sistema SIGEP para su ajuste y comunicación a los interesados.

### Tiempos:

Las acciones asociadas a esta línea estratégica se ejecutarán durante la vigencia del presente Plan con el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Figura 40. Metas e Indicadores asociados al SIGEP II.**

META	INDICADOR
Cumplimiento del 100% de verificaciones asignadas y envío de incidencias del SIGEP.	Número de verificaciones asignadas desarrolladas / Número de verificaciones asignadas programadas *100

Fuente: Grupo de Gestión Humana

### 6.3 RETIRO

Para la vigencia 2023 se continuará trabajando en la ejecución del **Programa de desvinculación asistida por otras causales** como documento del proceso de Gestión del Talento Humano, lo anterior con el objetivo generar espacios que faciliten el tránsito a la etapa de retiro del servicio público.

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PETH

Sin detrimento de los mecanismos propios de seguimiento y evaluación con los que cuenta cada componente del Plan Estratégico del Talento Humano, tales como indicadores, herramientas de seguimiento y evaluación, Comités de trabajo, matrices, informes de gestión y reportes, existen instancias de evaluación a la gestión estratégica del talento humano en la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, siendo las principales:

- Comités Directivos
- Comité de Gestión y Desempeño Institucional
- Plan sectorial de reporte Trimestral
- Plan de Acción de reporte Mensual
- Planes Operativos de Seguimiento Mensual

- Seguimiento de Indicadores de Gestión
- Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano
- Autodiagnóstico Política de Integridad

**a. Plan de capacitación:**

- **Indicadores para evaluar la gestión del Plan de Capacitación**

Esta fase permite revisar de forma constante la satisfacción y el impacto de los eventos de formación y capacitación que se realicen. Adicionalmente, da la posibilidad de medir los resultados parciales y generales de la entidad, abriendo un espacio de retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. Los indicadores que se trabajarán son:

- Porcentaje de ejecución de las actividades programadas vs las realizadas.
- Resultado de la evaluación de impacto en los eventos de formación y capacitación superiores a 16 horas.
- Resultados de las evaluaciones de calidad, pertinencia y aplicabilidad.

- **Evaluación de calidad, pertinencia y aplicabilidad de la capacitación**

Cada evento liderado directamente por el Grupo de Gestión Humana se evaluará al finalizar, a través del formato de Evaluación de Calidad, Pertinencia y Aplicabilidad. Quedan exentas de este formato aquellas acciones consideradas como de sensibilización o eventos en general que sean inferiores a 1 hora.

**b. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

Los indicadores mínimos que permiten hacer seguimiento al Sistema se encuentran establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019 por cada subprograma.

La evaluación del Sistema se contempla en la Metodología Autoevaluación de Estándares Mínimos Resolución No. 0312 de 2019, siendo la meta para el año 2022, mantener el cumplimiento consolidado del 100% de las actividades.

**c. Sistema de Estímulos:**

Los indicadores corresponderán a los establecidos en cada matriz de seguimiento por actividad en los planes institucionales, así como comités y demás escenarios de seguimiento y evaluación. En todo caso, se aplicarán indicadores de medición de impacto y desarrollo de actividades programadas:

- Porcentaje de satisfacción de los eventos de bienestar.

## **8. MARCO NORMATIVO**

- Acuerdo 6176 de 2018 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.”
- DECRETO 1081 DE 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República”.
- 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.
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- 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 612 del 04 de abril de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Decreto 884 de 2012. “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”. (Condiciones laborales especiales del teletrabajo).
- 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”.
- 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 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 1955 de 2019, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018- 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la equidad”.
- Ley 1960 2019 - Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de

- 1998 y se dictan otras disposiciones
- 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).

## 9. ANEXOS

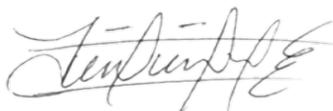
**Anexo 1** Actividades – Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2023

**Anexo 2** Actividades – Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023

Enero de 2023,



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



**JOHN MAURICIO ARDILA SANTOS**  
Coordinador Grupo de Gestión Humana