

Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA

Plan Estratégico de Talento Humano - PETH 2024



**Subdirección Administrativa y Financiera
- Grupo de Gestión Humana.**



ENERO 2024

INTRODUCCIÓN	2
1. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES	3
2. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	6
3. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	7
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	7
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
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.....	15
4.3 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, SALARIOS Y PRESTACIONES	17
5. DIAGNÓSTICO	18
5.1 DIAGNÓSTICO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE SEGUIMIENTO	18
5.2 ENCUESTA DE DIAGNOSTICO INTITUCIONAL – EDI.....	26
5.3 MEDICIÓN DEL AMBIENTE LABORAL Y PROYECTO TRANSFORMACIÓN CULTURAL	31
5.4 DIAGNÓSTICOS DE LOS COMPONENTES DEL PETH	33
6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	64
6.1 INGRESO	64
6.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	72
6.3 RETIRO	99
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PETH..	99
8. MARCO NORMATIVO	102
9. ANEXOS	104

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 2024, 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, 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 y fomentar la mejora continua del desempeño ambiental de la entidad.
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.

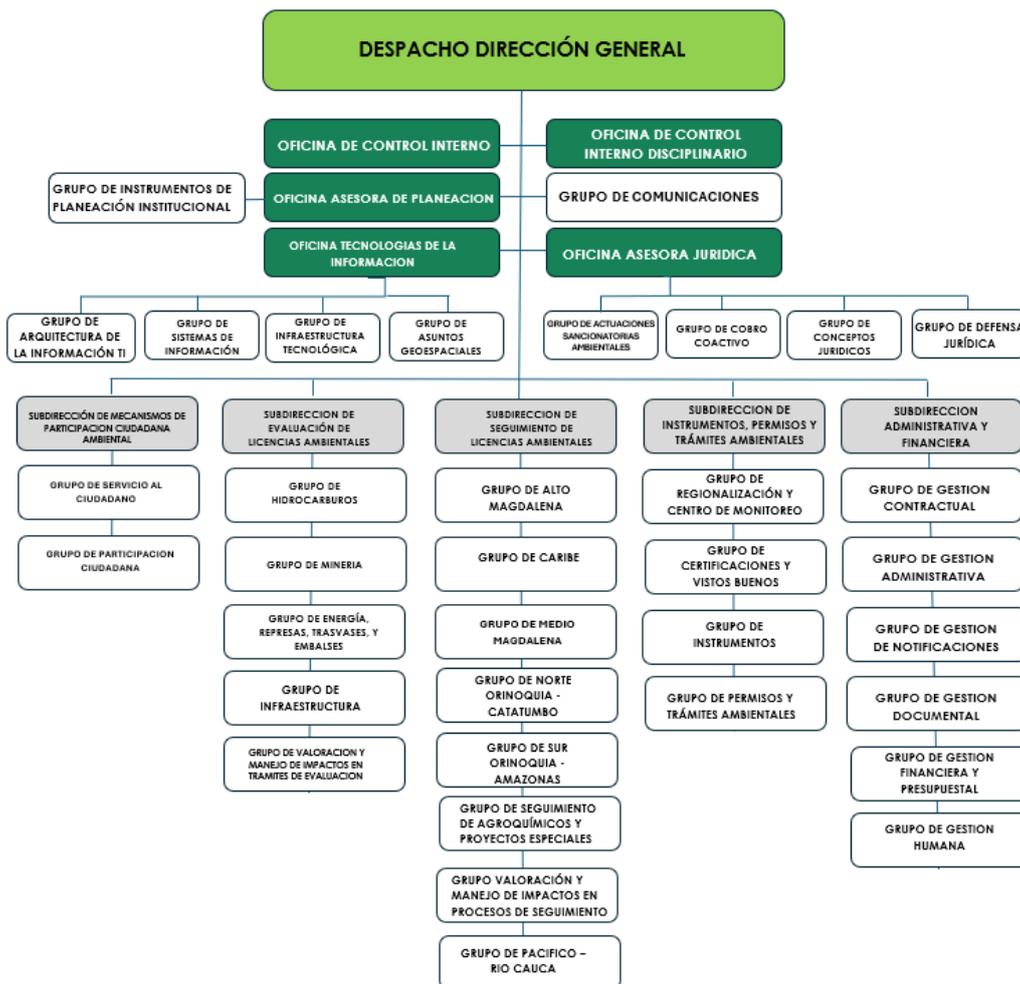


Figura No. 1. Organigrama de ANLA

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

a. 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.

b. 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 logro de las funciones misionales y transversales de la Entidad a través del fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos promoviendo su desarrollo integral y por ende el institucional.

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:

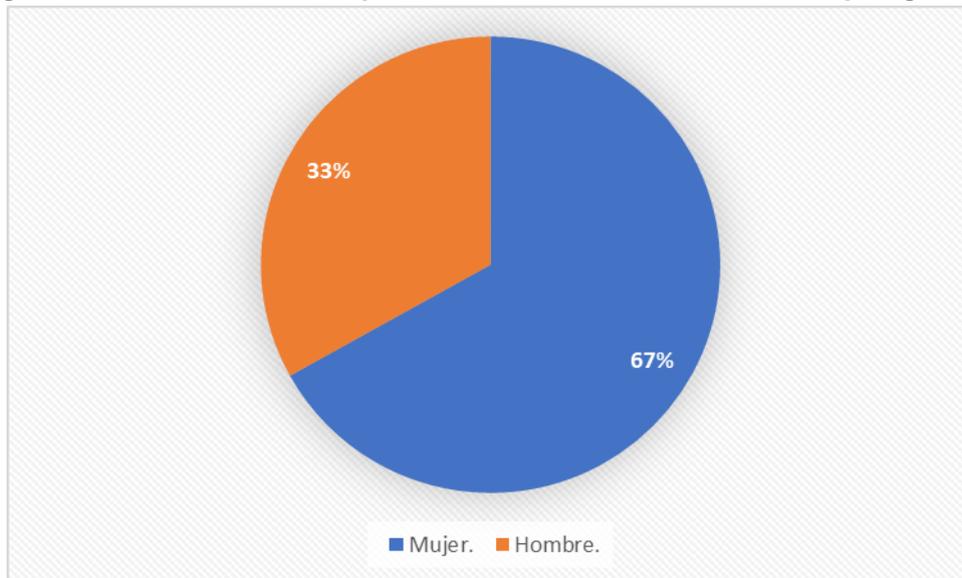
- Ofrecer a los servidores de la ANLA herramientas para la gestión de su bienestar y con ello, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

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

4.1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

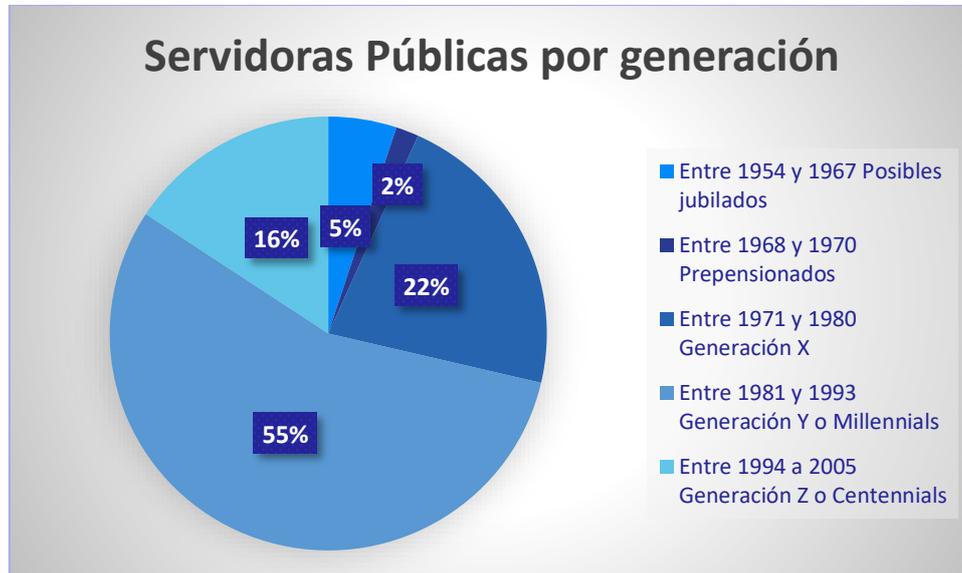
Por medio del instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas del Sistema de Estímulos del 2024 aplicado durante el periodo comprendido entre el 20 y el 22 de diciembre de 2023, se obtuvieron datos claves para proyectar la caracterización de los servidores públicos de la ANLA, información relevante para la planeación estratégica del talento humano. Este instrumento alcanzó el 55% de cobertura (266 de 480 servidores), con esta muestra se alcanzó un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 4%.

Figura 3. Distribución de la población de Servidores Públicos por genero



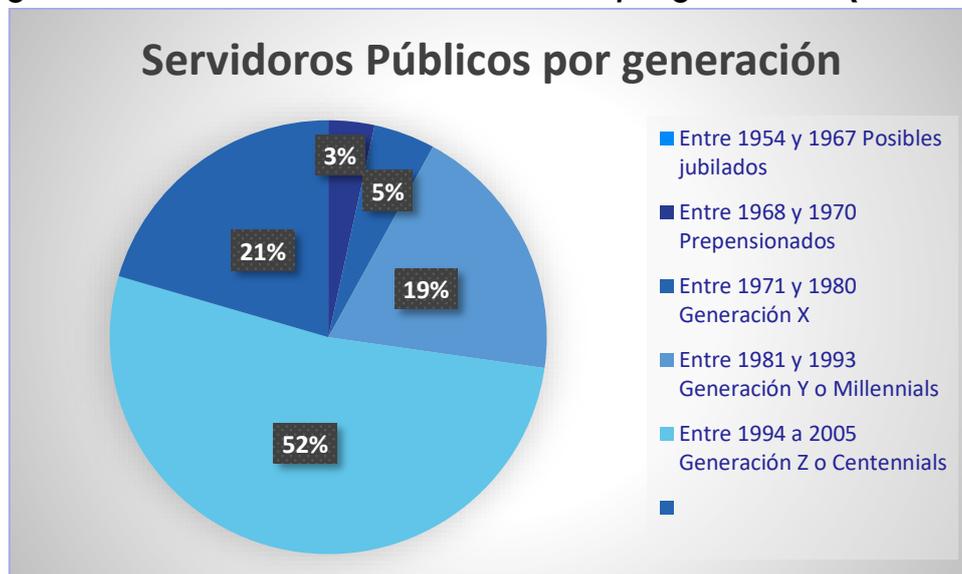
Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2024 23 de diciembre de 2023.

Figura 4. Distribución de Servidoras Públicas por generación (mujeres)



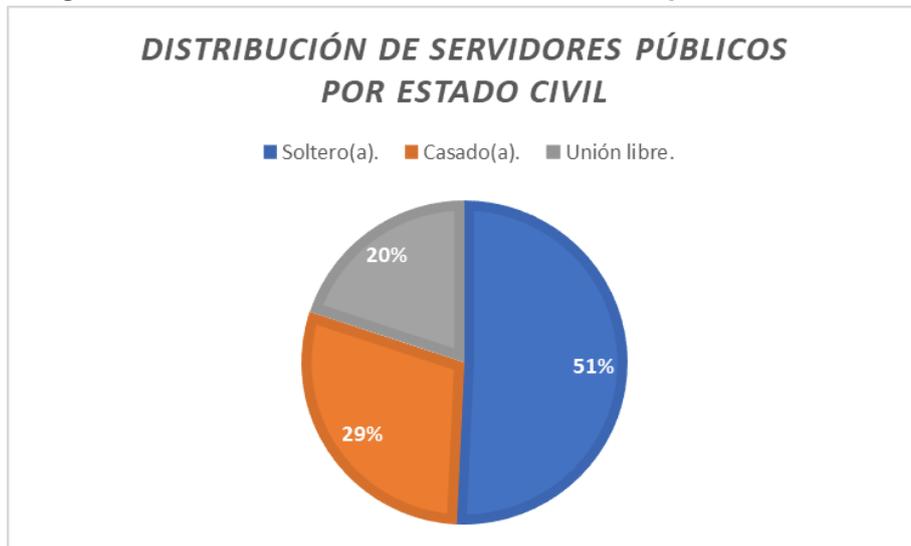
Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2024 23 de diciembre de 2023.

Figura 5. Distribución de Servidores Públicos por generación (hombres)



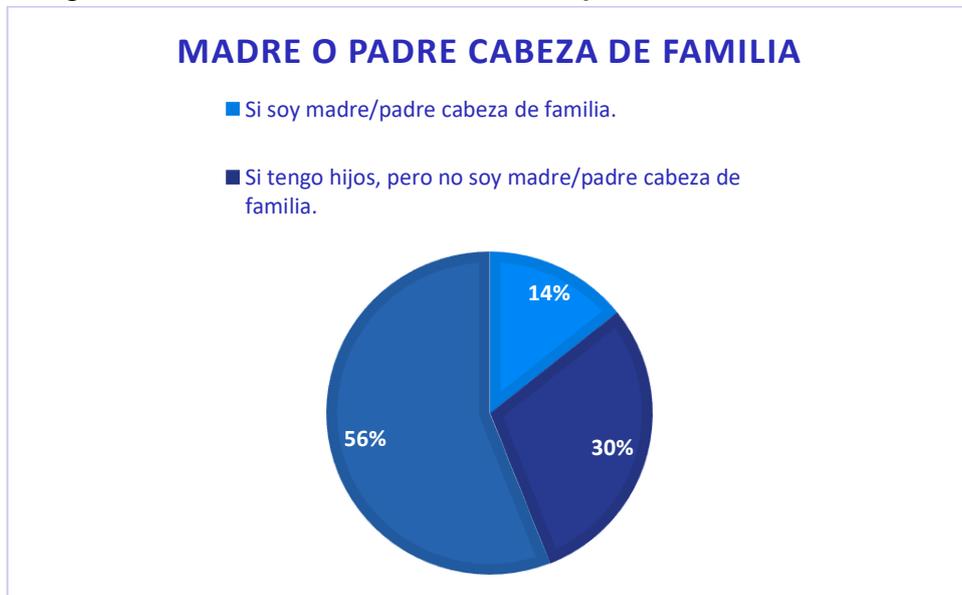
Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2024 23 de diciembre de 2023.

Figura 6. Distribución de Servidores Públicos por estado civil



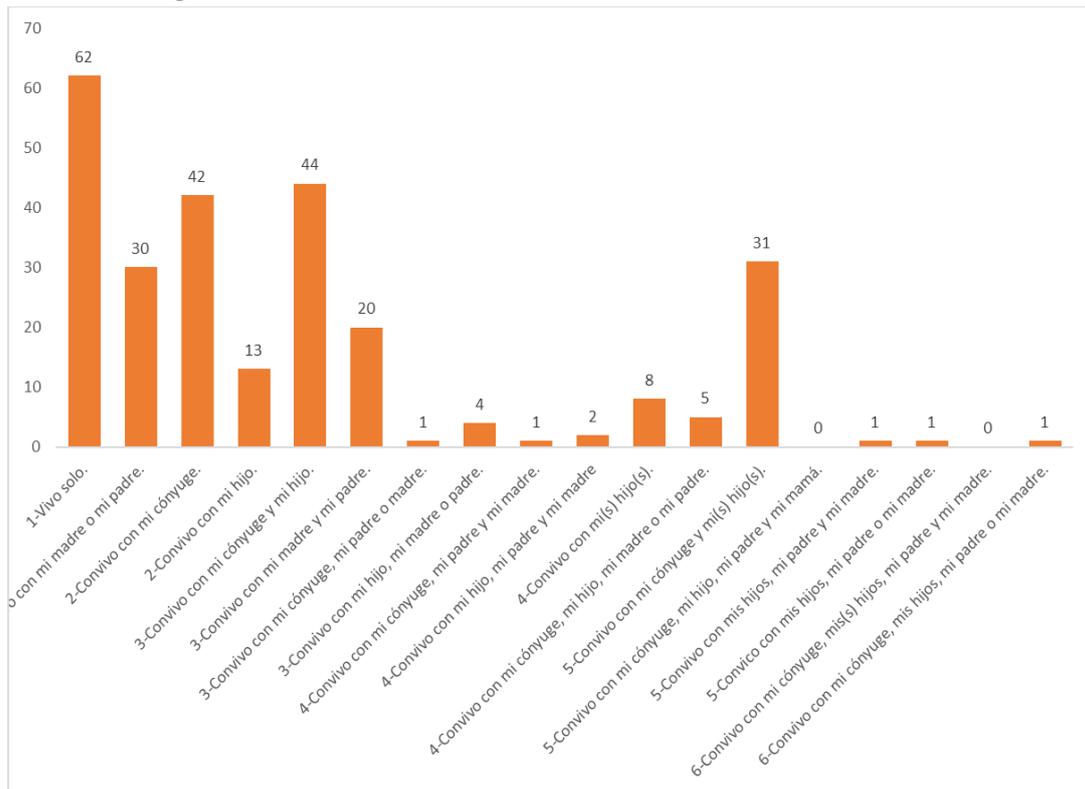
Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2024 23 de diciembre de 2023.

Figura 7. Servidores Públicos madre o padre cabeza de familia



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2024 23 de diciembre de 2023.

Figura 8. Convivencia familiar de los Servidores Públicos



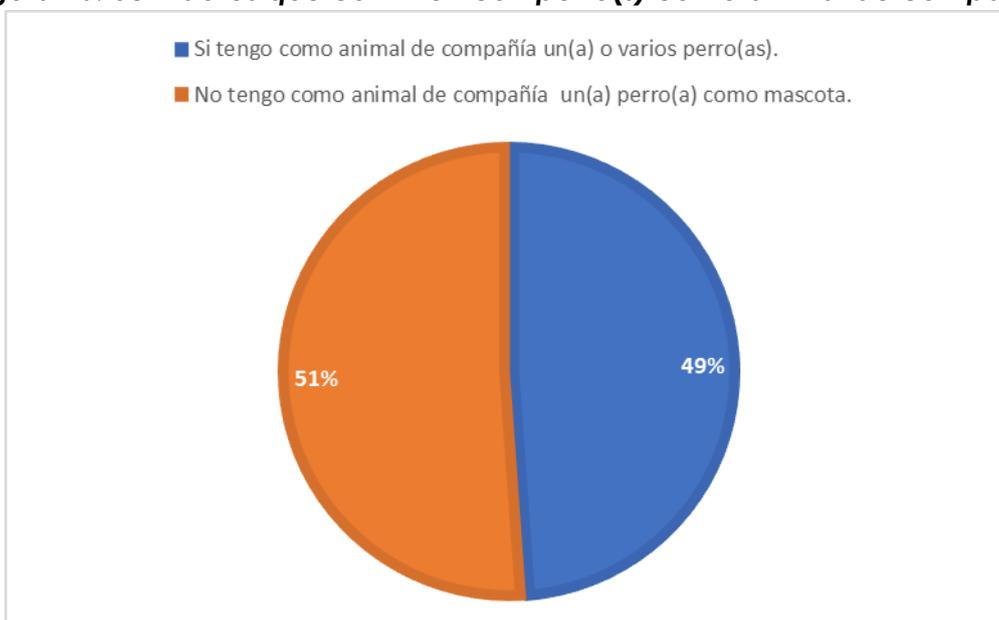
Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2024 23 de diciembre de 2023.

Figura 9. Servidores con hijos dependientes económicamente



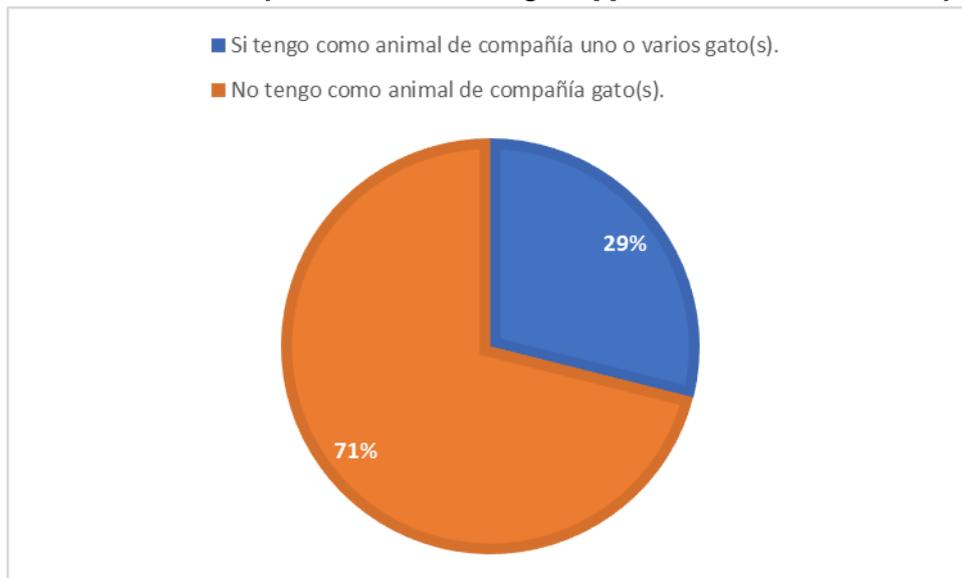
Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2024 23 de diciembre de 2023.

Figura 10. Servidores que conviven con perro(s) como animal de compañía



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2024 23 de diciembre de 2023.

Figura 11. Servidores que conviven con gato(s) como animal de compañía



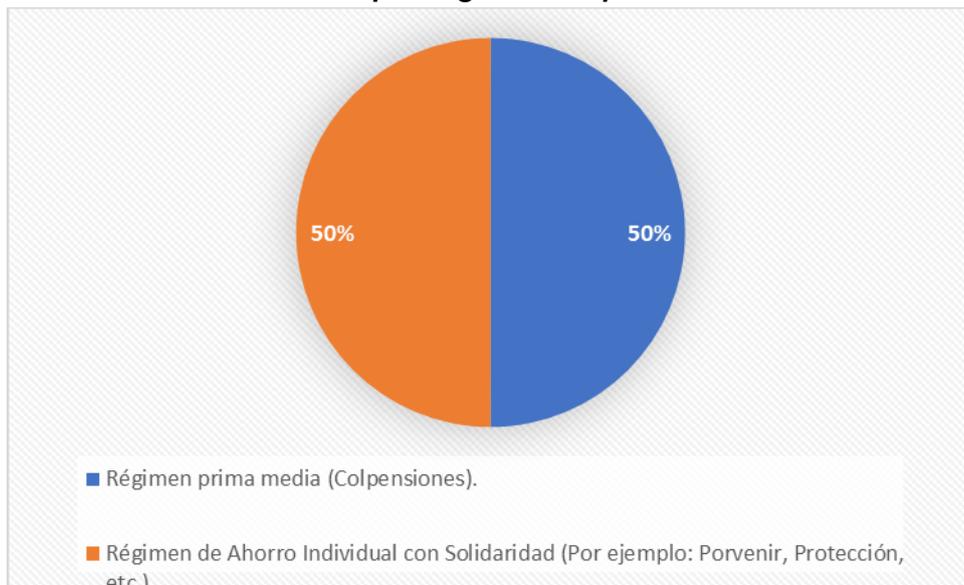
Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2024 23 de diciembre de 2023.

Figura 12. Preferencia de alimentación de los servidores públicos de la ANLA



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2024 23 de diciembre de 2023.

Figura 13. Servidores Públicos por régimen de pensión al cual están afiliados



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2024 23 de diciembre de 2023.

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 14. Distribución de la planta de personal de la Entidad por cargos.

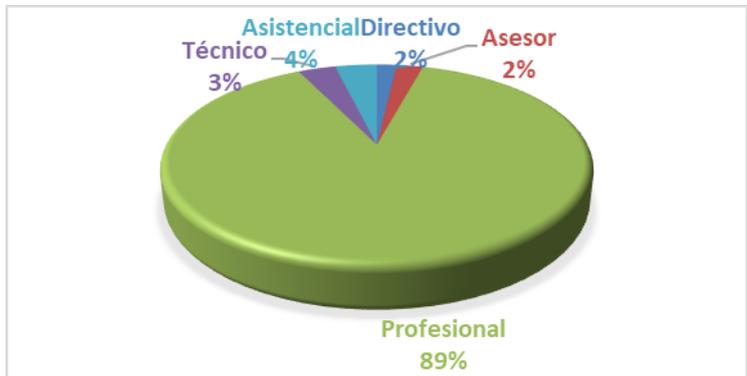
Nivel Jerárquico	Denominación del Empleo	Código	Grado	Cantidad de Cargos
DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL				

Nivel Jerárquico	Denominación del Empleo	Código	Grado	Cantidad de Cargos
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
PLANTA GLOBAL				
Directivo	Subdirector Técnico	150	21	4
Directivo	Subdirector Administrativo y Financiero	150	21	1
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
Total				499

Fuente: Matriz Planta de Personal noviembre de 2023.
Fecha de corte: 01-dic-23

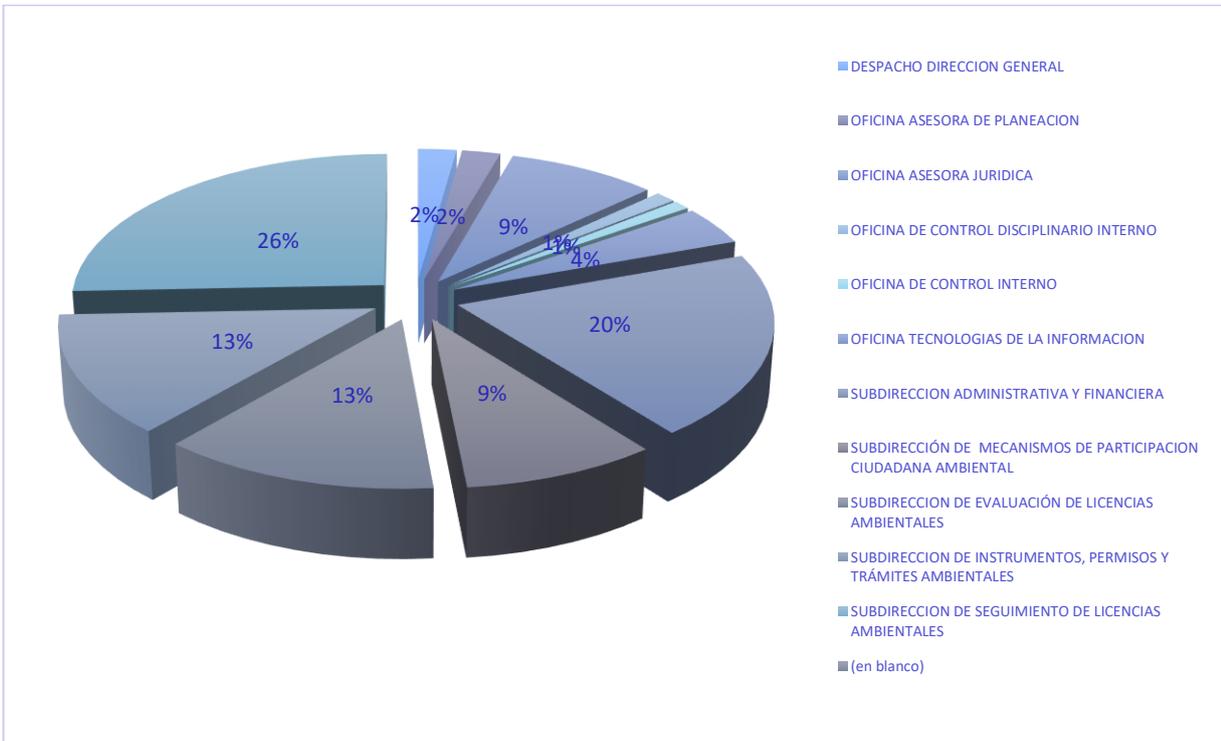
Figura 15. Distribución de la planta de personal por Nivel Jerárquico.

Nivel	Cantidad
Directivo	9
Asesor	12
Profesional	442
Técnico	17
Asistencial	19
Total, general	499



Fuente: Decreto No. 377 de 2020.
 Fecha de corte: 01-dic-23.

Figura 16. Distribución de la planta de personal por Dependencias.



Fuente: Decreto No. 377 de 2020.
 Fecha de corte: 01-dic-23.

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 2023, se realizó el trámite de estas de acuerdo con la vinculación de servidores a la planta de personal de la Entidad:

Figura 17: 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	-	73
2020	73	35	108
2021	108	195	303
2022	303	196	499

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

En este sentido, en la vigencia 2023, 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 2024 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 2023, 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 94,5 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 de la vigencia 2024. De acuerdo con lo anterior, la ruta con calificación más baja es la Ruta De La Felicidad con 97 puntos y las subrutas con calificaciones más bajas en la medición, son:

- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 91 PUNTOS
- Ruta para generar innovación con pasión 93 PUNTOS
- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento 93 PUNTOS
- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio 93 PUNTOS
- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar 93 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 2023, así:

Figura 18. Medición de la Matriz autodiagnóstico de Talento Humano.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	97	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se orientan a quita en su puerta	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	100
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	96
		- Ruta para generar innovación con pasión	93
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	95	- Ruta para implementar una cultura de liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	93
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento a pesar de que está orientada al lucro	94
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	96
		- Ruta de formación para capacitar a servidores que saben lo que hacen	96
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	93	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	93
		- Ruta para implementar una cultura basada en el lucro y la generación de bienestar	93
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	94	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	94
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	95
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	91	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	91

Fuente: Autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano 2023.

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 19. Porcentaje Logro Acciones 2023 – 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	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%

	la Ley 2016 de 2020		
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	
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	Tres (3) ejercicios de divulgación de los canales de línea de ética para la	100,00%

	quejas y denuncias disciplinarias	recepción de quejas y denuncias disciplinarias	
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%
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%
Total Promedio Alcanzado			99,60%

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 ENCUESTA DE DIAGNOSTICO INTITUCIONAL – EDI

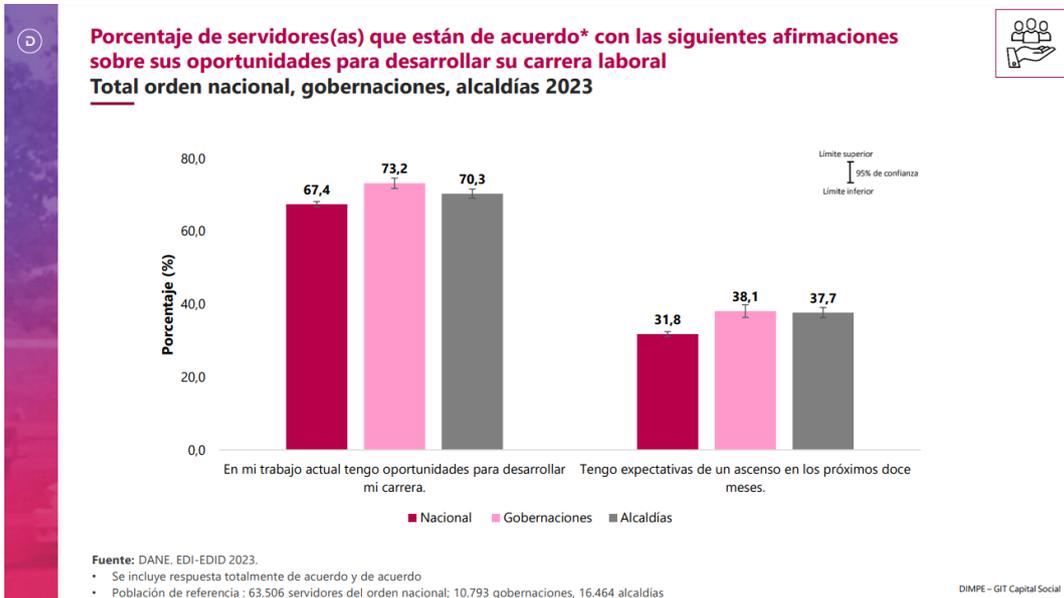
La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) es la encuesta que está dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Esta encuesta tiene por objetivo indagar sobre la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses. Así mismo, a continuación, se presentan los resultados obtenidos en esta encuesta relacionadas con el Capítulo D, Gestión del Talento Humano:

Figura No. 20: encuesta EDI – Vinculación del personal de la Entidad



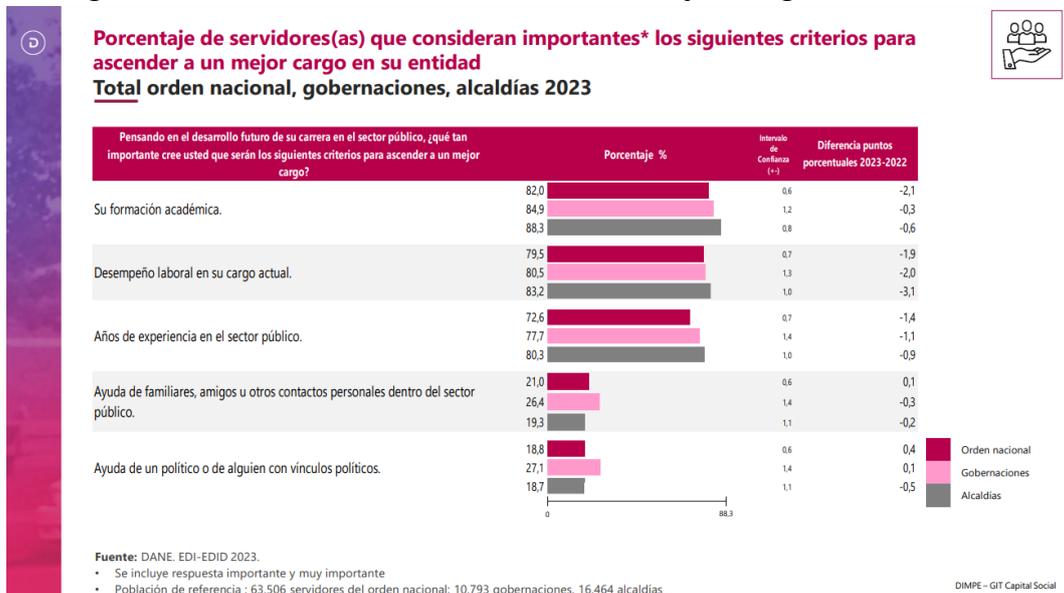
Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 21: encuesta EDI – carrera laboral



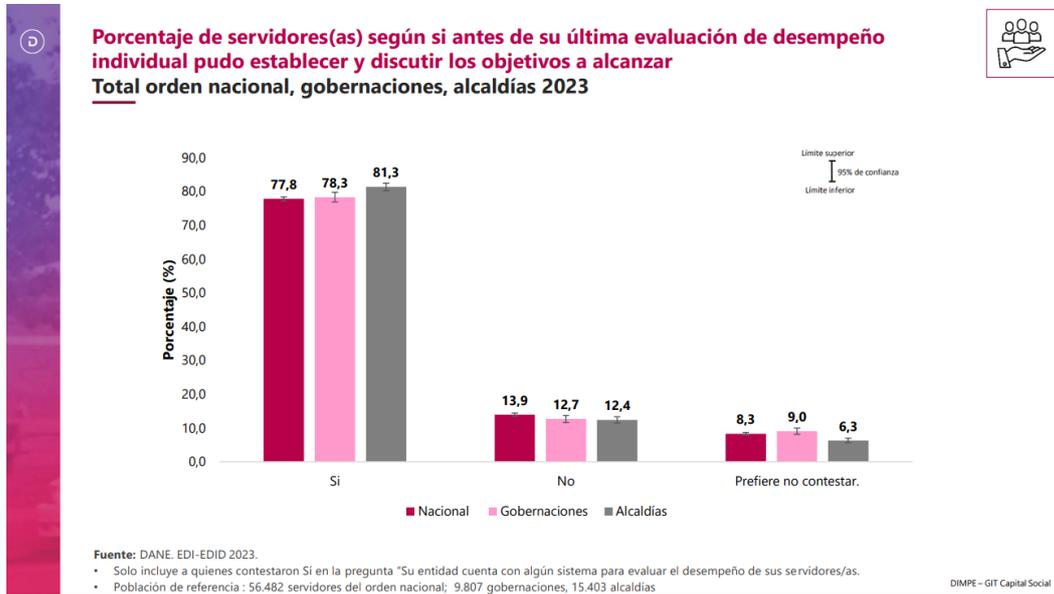
Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 22: encuesta EDI – ascenso a mejor cargo en la Entidad



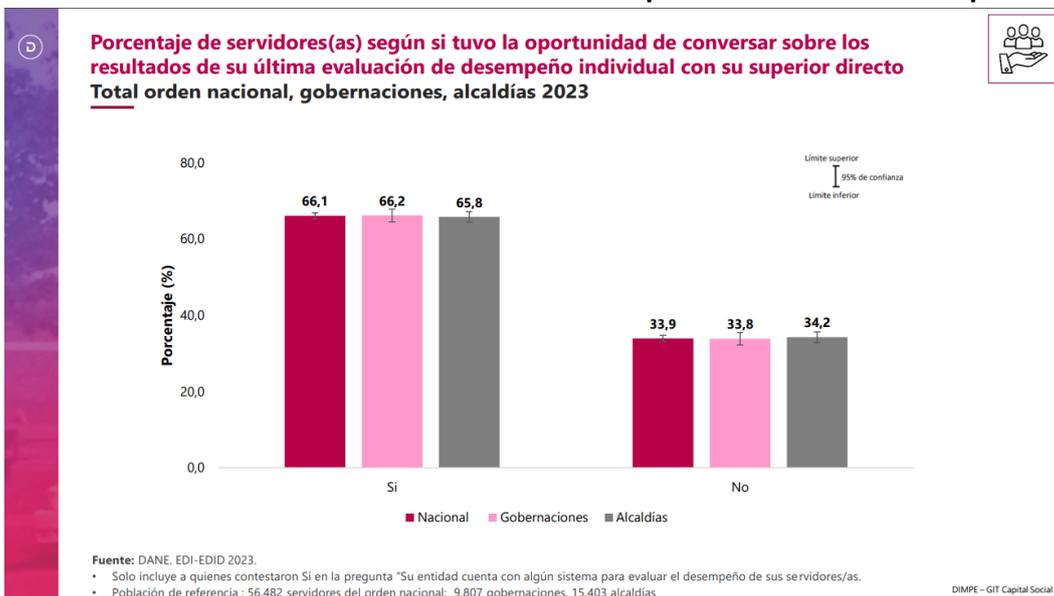
Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 23: encuesta EDI – objetivos de evaluación del desempeño individual



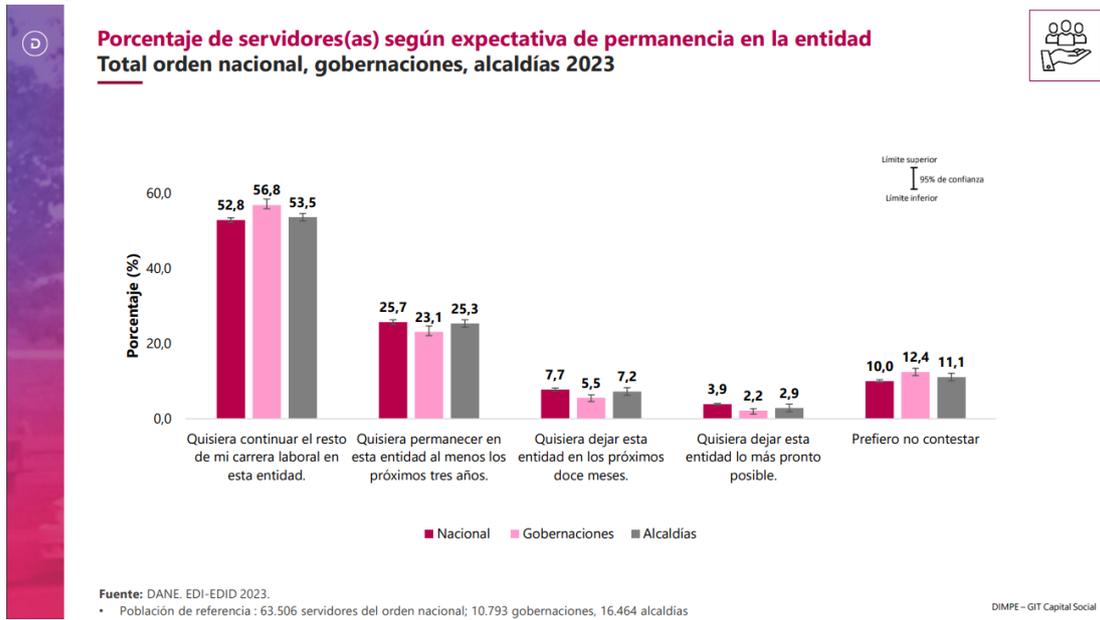
Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 24: encuesta EDI – evaluación del desempeño individual con superior directo



Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 25: encuesta EDI – expectativa de permanencia en la entidad



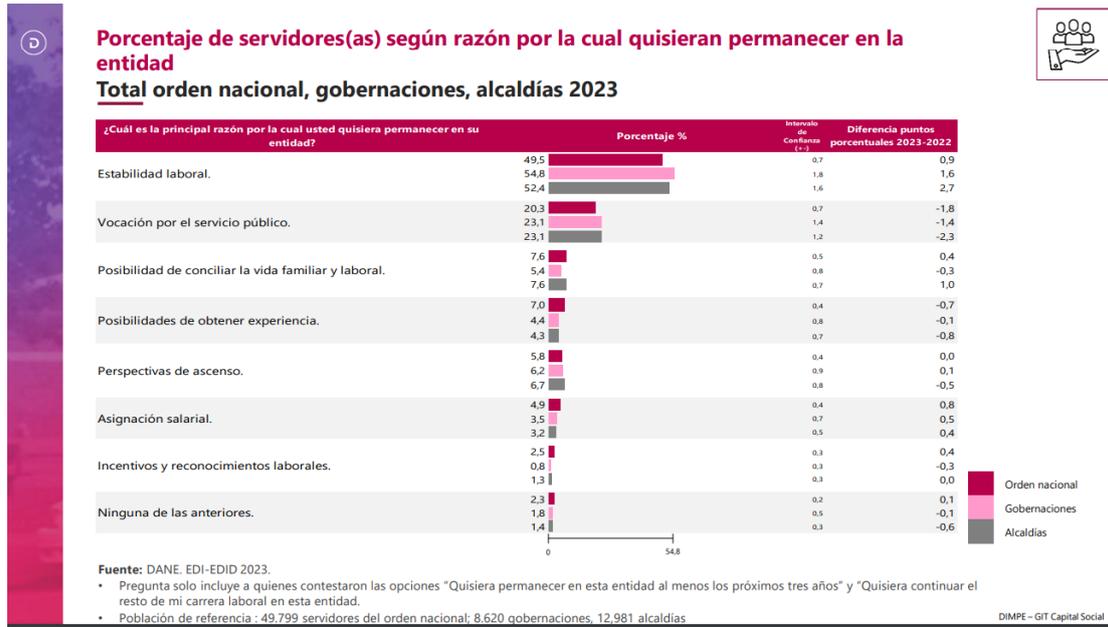
Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 26: encuesta EDI – razón por la cual no se quisiera permanecer en la entidad



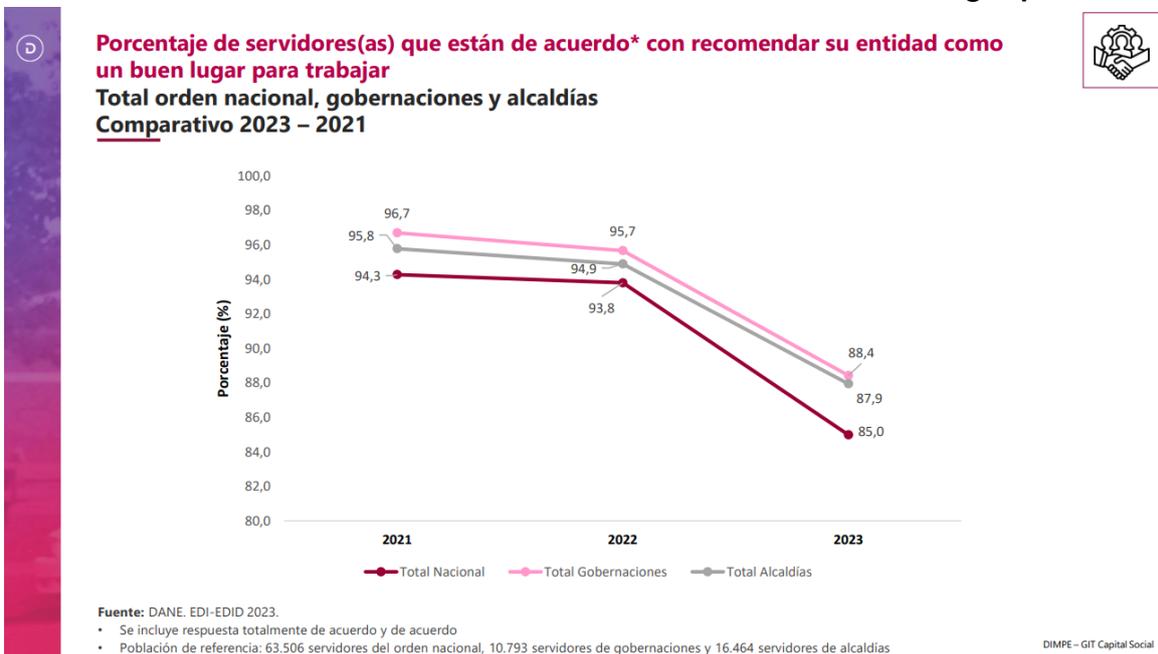
Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 27: encuesta EDI – razón por la cual se quisiera permanecer en la entidad



Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 28: encuesta EDI – recomendar la entidad como un buen lugar para trabajar



Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 29: encuesta EDI – recomendar la entidad



Fuente: Pagina del DANE

5.3 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 2023.

Índice del Ambiente Laboral			
Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Credibilidad	Muy alta	Media (-)	Muy desfavorable
Respeto	Muy alta	Media (+)	Muy desfavorable
Ecuanimidad (Imparcialidad)	Muy alta	Media (+)	Muy desfavorable
Compañerismo (Camaradería)	Alta	Media (+)	Desfavorable
Orgullo	Alta	Baja	Muy desfavorable
Apreciación general	Alta	Media (-)	Muy desfavorable
Índice del Ambiente Laboral	82.2	58.5	Muy desfavorable
Estado de Valoración	Sobresaliente	Satisfactorio	

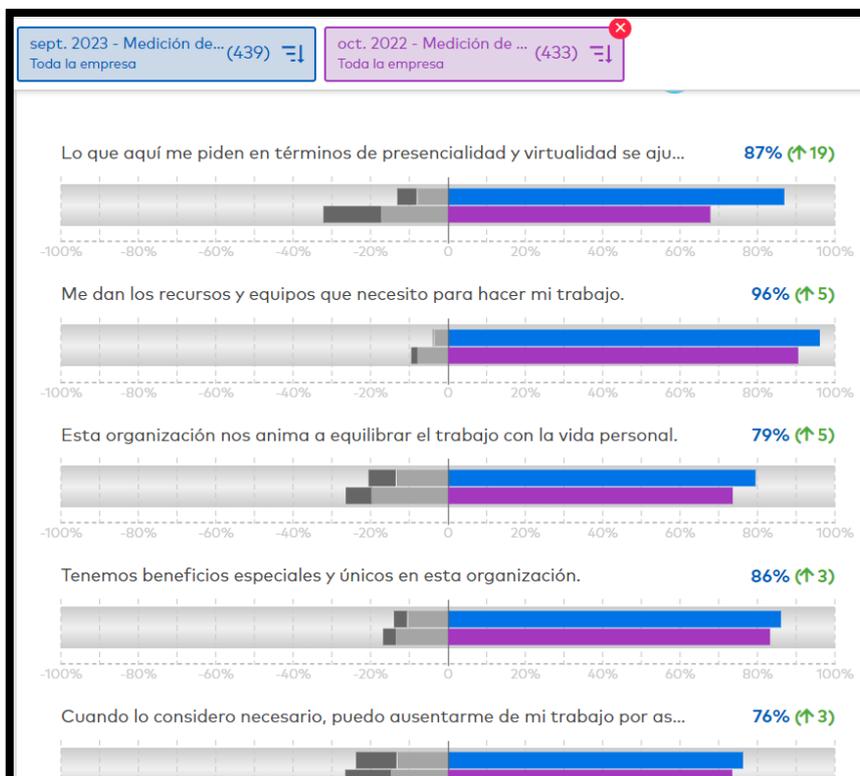
¿Qué tanto la organización responde a las necesidades y expectativas de los colaboradores en relación con el Ambiente Laboral?

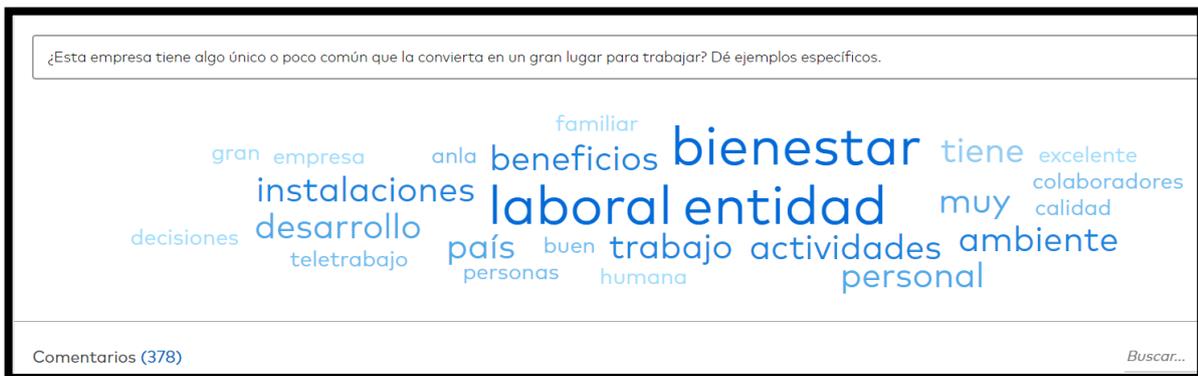
■ Atención prioritaria
 ■ Demanda gran atención
 ■ Demanda atención
 ■ Satisfactorio
 ■ Muy satisfactorio
 ■ Sobresaliente
 ■ Muy sobresaliente
 ■ Excelente

De acuerdo con los resultados, los cambios que influyeron en que el resultado del Índice de Ambiente Laboral bajara 23.7 en comparación con los resultados de la medición de la vigencia 2022 son:



Los cambios positivos en esta medición en comparación con los resultados de la medición de la vigencia 2022 son:





5.4 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:

5.4.1 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 Humano deberá realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos que tenga el siguiente alcance:

- Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- 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.
- 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 trabajo² 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:

² 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 30. 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	10
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	606
Sub. De Instrumentos, Permisos y Trámites Ambientales	1	3	313	1	29	347
Oficina Asesora Jurídica	1	0	108	0	7	116

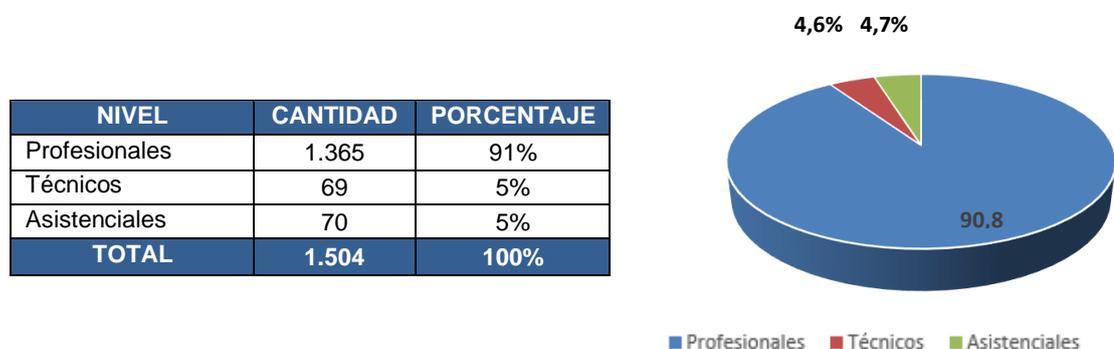
Fuente: Estudio técnico para la ampliación de la planta de personal de la ANLA, 2019

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 31. Resultado medición de cargas de trabajo – Planta de personal por niveles



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

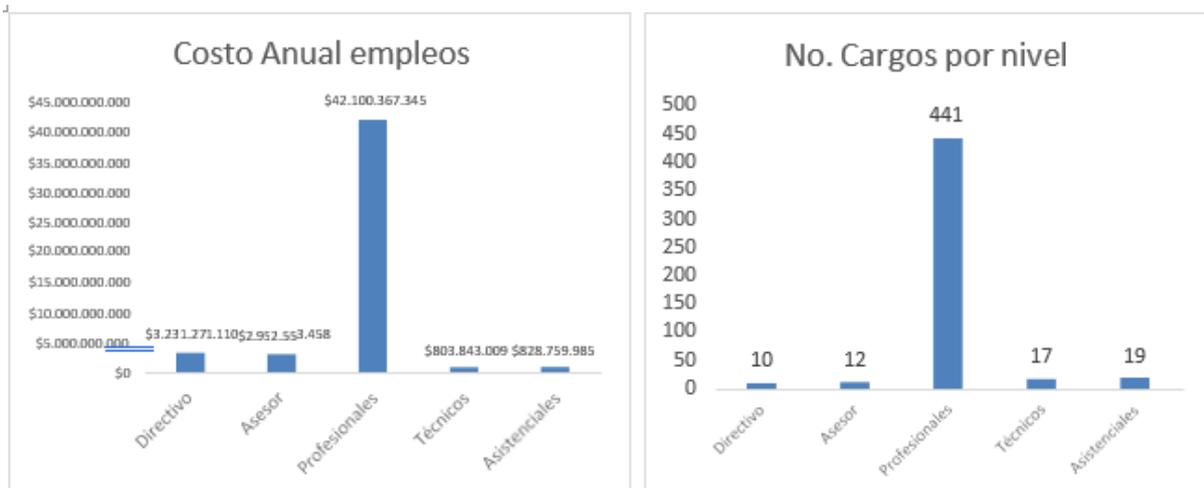
Como se puede apreciar, el mayor peso porcentual lo tiene el nivel profesional con el 91% del total de la planta, lo cual se sustentó en el criterio de profesionalización de una entidad eminentemente técnica como la ANLA, otorgando además una prioridad fundamental a la parte misional sobre la administrativa.

Dicho lo anterior y dadas las restricciones presupuestales y la dificultad de contar con la totalidad de los empleos requeridos, se planteó 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 32. 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
TOTAL EMPLEADOS PÚBLICOS	499	\$ 49.916.794.906



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.

5.4.2 Capacitación

La capacitación como parte de la formación de los servidores públicos permite contribuir al logro de las funciones misionales y transversales de la Entidad, de tal manera que contribuyan al desarrollo sostenible ambiental del país, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

La política de formación y capacitación busca fortalecer y desarrollar el talento humano con miras a afrontar los nuevos retos institucionales, para avanzar en la construcción del conocimiento y así avanzar en la profesionalización de la entidad.

En el año 2023, se continuó dando cumplimiento a la política de capacitación a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con el cual se espera que el Estado colombiano

cuenta en el 2030 con entidades públicas fortalecidas en el desempeño individual e institucional a través de la realización de acciones de formación. Igualmente se busca la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación, lo anterior a través del desarrollo de competencias laborales en los servidores públicos que apunten a estas premisas.

Así mismo con el Decreto 1499 de 2017 se crea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG el cual da lineamientos frente a como dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas como la ANLA, con el objetivo de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El MIPG cuenta así con un conjunto de dimensiones, dentro de las cuales una se encuentra asociada al Plan Institucional de Capacitación PIC, de la siguiente manera:

Primera Dimensión: Talento Humano

Esta dimensión busca orientar a las entidades a la gestión adecuada de los servidores públicos durante sus fases de ingreso, desarrollo y retiro lo anterior de acuerdo con los objetivos estratégicos y la planeación de la entidad. Dentro de los atributos de calidad de esta dimensión se encuentra el de Servidores Públicos fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales y es por ello que se podrán contemplar en el PIC de la vigencia 2024 actividades orientadas al buen desarrollo de la gestión institucional.

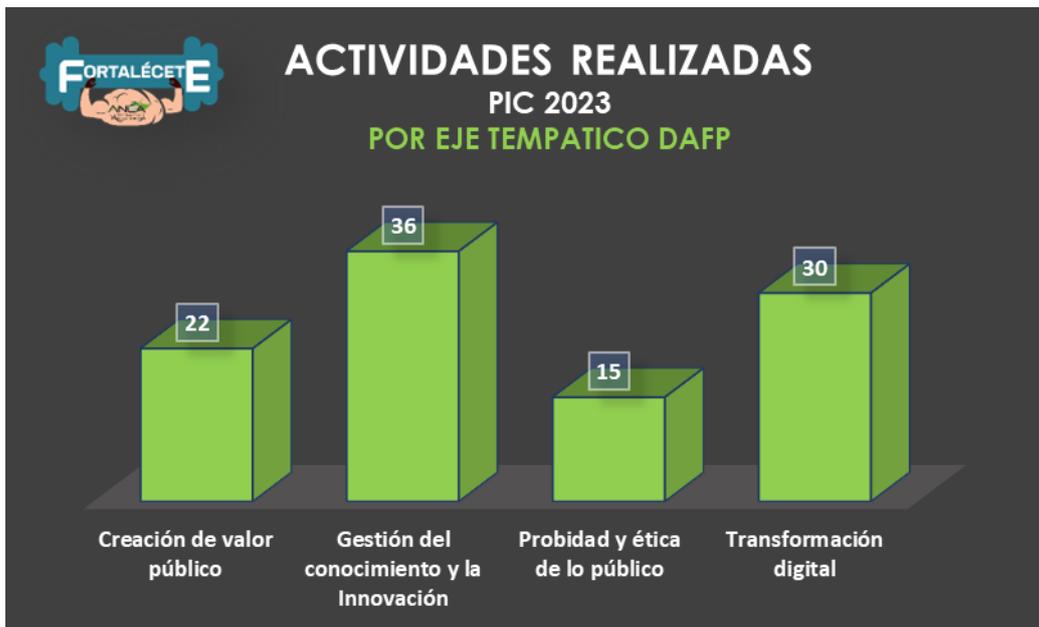
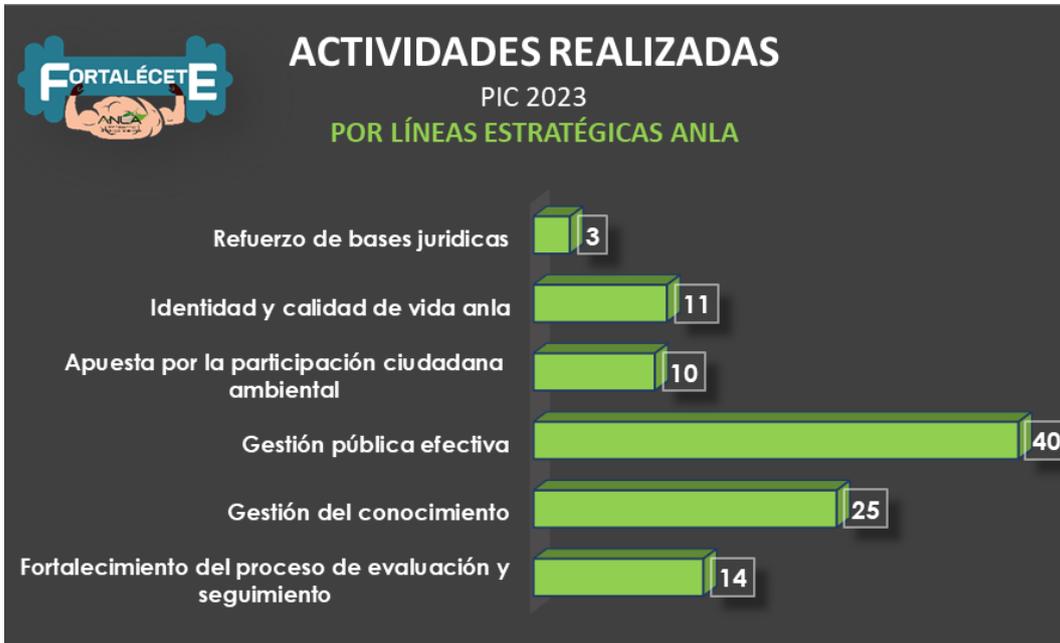
Conceptos relevantes:

- **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).
- **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
- Eje Temático 1 DAFP, 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 2 DAFP, 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 3 DAFP, 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 4 DAFP, 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 2023:

Durante el año 2023 se realizaron 103 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, 2023

¡ES HORA DE ALCANZAR EL SIGUIENTE NIVEL!

PIC 2023-1

Fortalece tus competencias del ser:

Tema 1: Trabajo en equipo

Conocerás:

- Características esenciales de un equipo de trabajo
- Roles y funciones
- Efectividad

Fecha: viernes, 14 de marzo de 2023
Hora: 8:00 a.m. a 1:00 p.m.
Lugar: Universidad Nacional de Colombia

Tema 2: resolución de conflictos

Conocerás:

- Tipos de conflictos
- Como identificarlos
- Servicios prácticos

Fecha: viernes, 14 de marzo de 2023
Hora: 8:00 a.m. a 1:00 p.m.
Lugar: Universidad Nacional de Colombia

Tema 3: estilos de afrontamiento para el trabajo bajo presión y prioridades de actividades

Conocerás:

- Valoración a través de un taller práctico
- Tipos de afrontamiento
- Efectos físicos y mentales
- Ejercicios prácticos

Fecha: viernes, 23 de marzo de 2023
Hora: 8:00 a.m. a 1:00 p.m.
Lugar: Universidad Nacional de Colombia

Fechas de inscripción:

- **Servidores públicos de carrera administrativa:** 26 al 29 de mayo de 2023.
- **Servidores públicos de LNR y provisionalidad:** desde el 30 de mayo 2023 y hasta agotar cupos.

Elige los temas de tu interés e inscríbete haciendo [Clic aquí](#)

Unidos para ti:

UNA ACTIVIDAD DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC
Programa de Identidad y calidad de vida ANLA

Redacción profesional:

Seminario taller de producción intelectual escrita

Conocerás:

- Cómo perfeccionar los productos escritos como informes, documentos administrativos y jurídicos, entre otros
- Lógica, orden y precisión argumentativa escrita
- Cómo fortalecer sus habilidades comunicativas de alta redacción

DOCENTE WILLIAM SAGAR: Especialista del Poder Judicial, Abogado, Director de la Oficina de Asesoría Jurídica del Departamento de Santander, Director de la Oficina de Asesoría Jurídica del Departamento de Boyacá, Director de la Oficina de Asesoría Jurídica del Departamento de Cundinamarca, Director de la Oficina de Asesoría Jurídica del Departamento de Tolima, Director de la Oficina de Asesoría Jurídica del Departamento de Valle del Cauca, Director de la Oficina de Asesoría Jurídica del Departamento de Cauca, Director de la Oficina de Asesoría Jurídica del Departamento de Nariño, Director de la Oficina de Asesoría Jurídica del Departamento de Risaralda, Director de la Oficina de Asesoría Jurídica del Departamento de Quindío, Director de la Oficina de Asesoría Jurídica del Departamento de Tolima, Director de la Oficina de Asesoría Jurídica del Departamento de Valle del Cauca, Director de la Oficina de Asesoría Jurídica del Departamento de Cauca, Director de la Oficina de Asesoría Jurídica del Departamento de Nariño, Director de la Oficina de Asesoría Jurídica del Departamento de Risaralda, Director de la Oficina de Asesoría Jurídica del Departamento de Quindío.

Duración: 2 días
Fecha: 23 y 24 de marzo de 2023
Hora: 8:00 a.m. a 1:00 p.m.
Lugar: Universidad Nacional de Colombia

Inscripciones para servidores públicos de carrera administrativa: 9 y 10 de marzo
Inscripciones para servidores públicos de libre nombramiento y provisionalidad: desde el 13 de marzo y hasta agotar cupos

Inscríbete haciendo: [Clic aquí](#)

UNA ACTIVIDAD DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC DE LA ANLA
Programa de Gestión Pública Electrónica

Taller de Fotografía

Análisis en la evaluación ambiental de proyectos

Duración: dos sesiones de 2 horas cada una
Fechas: 13 y 15 de febrero de 2023
Hora: 8:30 a.m. a 10:30 a.m.
Vía: Microsoft Teams
Facilitador: Jara Daniel Morroy González, Oficina Asesora Jurídica

Inscríbete haciendo: [Clic aquí](#)

UNA ACTIVIDAD DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA ANLA

Licenciamiento ambiental para no ambientales

Conocerás las generalidades de este trámite a través de un lenguaje sencillo para que así puedas entender con mayor claridad la relación de esta actividad.

Fecha: miércoles, 22 de marzo de 2023
Hora: 8:30 a.m. a 10:00 a.m.
Facilitador: Función de Evaluación de Licencias
Vía: Microsoft Teams
Dirección: Secretaría de ANLA de diferentes provincias o niveles de gobierno que no estén involucrados directamente en el licenciamiento ambiental

Inscríbete haciendo: [Clic aquí](#)

UNA ACTIVIDAD DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC DE LA ANLA
Gestión del Conocimiento

Cualificación en lengua de señas colombiana nivel 1:

Duración: 14 horas
Fechas: 23 y 28 de marzo de 2023
Hora: 8:00 a.m. a 4:00 p.m.
Facilitador: Universidad Nacional de Colombia
Lugar: 100% Presencial

Inscripciones para servidores públicos de carrera administrativa: 15 y 16 de marzo
Inscripciones para servidores públicos de libre nombramiento y provisionalidad: a partir del 17 de marzo y hasta agotar cupos

Inscríbete haciendo: [Clic aquí](#)

UNA ACTIVIDAD DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC DE LA ANLA
Apuesta por la participación ciudadana ambiental



- Registros de asistencia durante la vigencia 2023: 10.177
- Horas de formación: más de 950 horas
- Facilitadores internos y docentes: 137 entre talento ANLA y docentes de la Universidad Nacional de Colombia UNAL.
- Se realizaron 36 eventos con la UNAL y 67 eventos internos sin costo.
- Tres metodologías de aprendizaje:
 - 1) Presencial: 8 eventos
 - 2) Virtual: 84 eventos
 - 3) Mixta: 11 eventos

5.4.3 Seguridad y Salud en el Trabajo

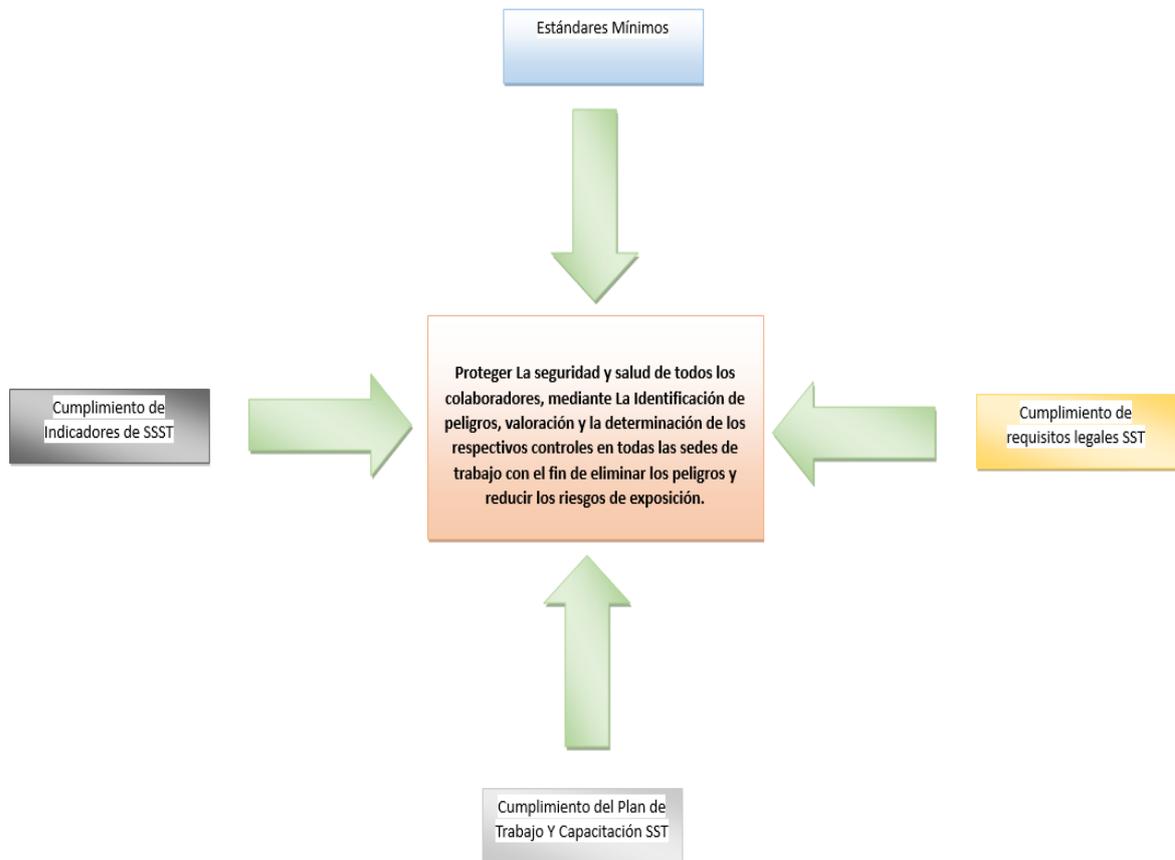
La entidad de acuerdo con la normativa legal vigente en SST , a la ISO 45001 - 2018 y dando cumplimiento al compromiso de la alta dirección de la ANLA, ha implementado las acciones establecidas en el plan de trabajo del SG-SST 2023. Dentro de la planeación del SG-SST se establecieron objetivos anuales y programas para dar cumplimiento a la política y objetivos del SIG, a continuación, se visualiza el avance del cumplimiento de estos.

Figura 33. Cumplimiento de objetivos SG-SST hasta diciembre 2023.

OBJETIVOS DEL SG-SST 2023	Promedio de % DE CUMPLIMIENTO FRENTE A LA META
Objetivo 1: Cumplir con los requisitos legales vigentes referentes al SG-SST.	100%
Objetivo 2: Fortalecer una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del Plan de Actividades y Capacitación SST	96.13%
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.	106%
Objetivo 4: Fortalecer la identificación de peligros a través del Programa de Seguridad e Higiene Industrial para la disminución de accidente laborales.	90.7%
Objetivo 5. Fortalecer la gestión de prevención de peligros y riesgos de seguridad vial.	80%

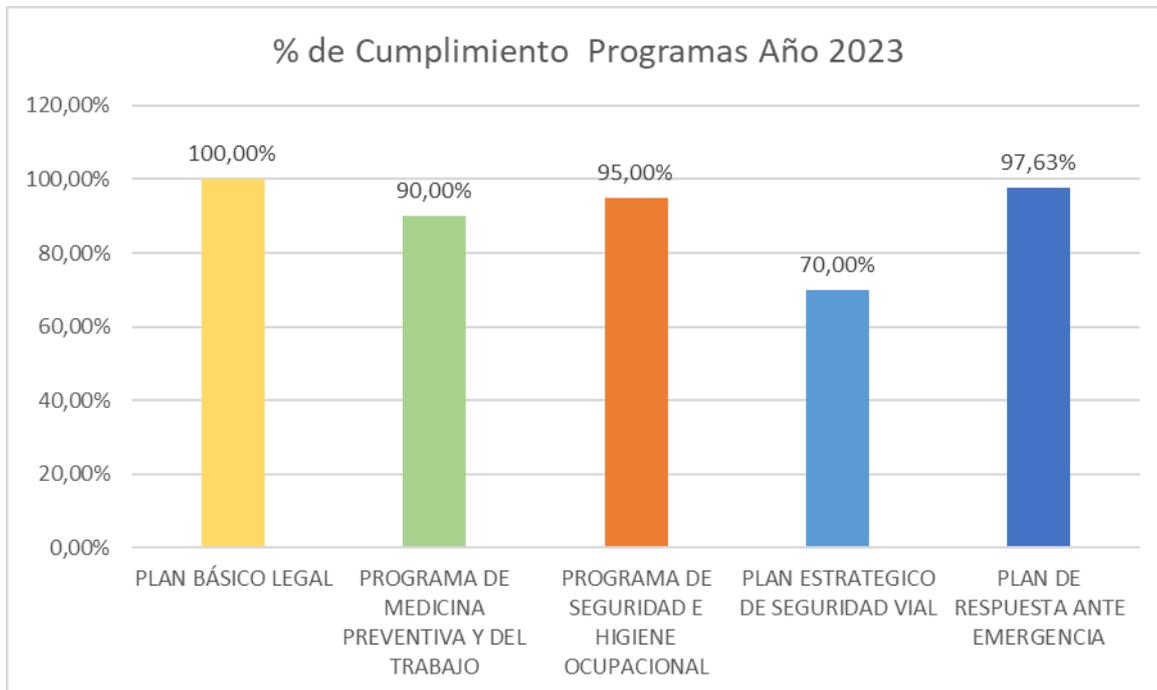
Objetivo 6: Promover la cultura de prevención y preparación de respuestas ante emergencias.	97%
Objetivo 7: Mejorar las condiciones de salud en los trabajadores, procurando el bienestar físico y mental.	80%
Total general	93%

Para el año 2023 se planteó la siguiente estrategia, con el propósito de lograr el cumplimiento de los objetivos del SG-SS, los cuales son coherentes con la política del Sistema Integrado de Gestión de la entidad:



Fuente: Grupo de Gestión Humana - SG-SST 2023

Figura 34. Cumplimiento de los Planes y Programas SG-SST noviembre de 2023.



Fuente: Grupo de Gestión Humana - SG-SST 2023

Medicina Preventiva y del trabajo CHEQUÉATE Y PREVEE.

El desarrollo de las actividades de este componente, durante el año 2023 la entidad ha continuado su gestión para prevenir enfermedades laborales y también trabajando en la promoción, prevención y calidad de vida de nuestros colaboradores.

Dentro de este programa se desarrollaron las siguientes actividades dirigidas a todos los colaboradores de la entidad:

- 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 2675 asistencia.
- Dentro del programa VISUALIZA TU ENTORNO: Se realizaron capacitaciones en Prevención de Riesgo Visual con una cobertura de 1121 personas
- Dentro del Programa LATIDO FUERTE CORAZON SANO -prevención de riesgo cardiovascular se programaron actividades tales como:
 - Capacitaciones con una cobertura de 281 colaboradores
 - Seguimiento a 122 colaboradores por parte de la nutricionista

- Seguimiento médico cardiovascular a 1 68 personas.
- Reto saludable 62 personas durante 3 meses subieron y bajaron escaleras cada día que asistían a la entidad

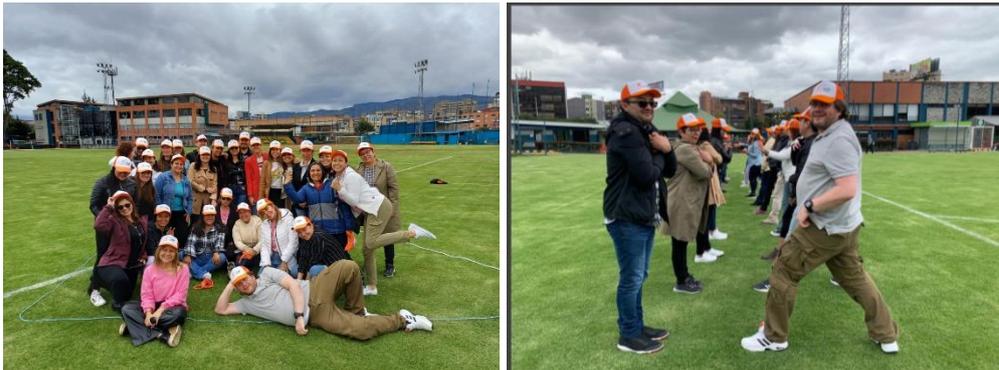


- Dentro del programa CHEQUEATE Y PREVEE se realizaron actividades tales como:
 - Seguimientos a recomendaciones médicas: 202
 - Seguimiento a incapacidades médicas generales: 112
 - Exámenes médicos ocupacionales: 809
- Dentro del programa MUÉVETE CON RESPONSABILIDAD-Prevención de Riesgo Osteomuscular se realizaron las siguientes actividades:
 - 9 escuelas terapéuticas con una cobertura de 646 asistencias en el año
 - 63 inspecciones de puestos de trabajo en oficina.
 - 10 seguimientos de condiciones ergonómicas en casa.
 - 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 1103
 - Cine Foro: 2 películas con una cobertura de 60
 - 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 la gestión de las emociones y el estrés para 40 personas
 - Se desarrollo actividad outdoor para el trabajo en equipo para 40

- personas de la Oficina de Tecnologías de la Información
- Se realizó 153 acompañamientos individuales / intervenciones psicosociales



PLAN DE EMERGENCIAS.

○ BRIGADA DE EMERGENCIAS - **LISTOS PARA LA EMERGENCIA.**

Es el conjunto de actividades que tiene como fin prevenir y mitigar emergencias en todos los centros de trabajo en la ANLA. Dentro de las actividades se contemplaron las siguientes:

- Actualización de planes de emergencia: Para el año 2023 se realizó la actualización del análisis del riesgo (amenazas, vulnerabilidad y nivel del riesgo) de los planes de emergencia teniendo en cuenta el decreto 2157 de diciembre 2017 e ISO 45001 del 2018 y actualización e inclusión de procedimiento PON'S para las emergencias viales que debemos atender a las regulaciones legales y normativas en referencia a las responsabilidades que tiene la ANLA, frente a la disposición de elementos tendientes a la administración, prevención y mitigación del riesgo. Los planes de emergencia se han realizado según la asesoría y recomendaciones de la ARL POSITIVA.
- Inspección de equipos de emergencia: Se realizó la recarga de extintores y se realizan inspecciones periódicas con el fin de verificar el estado de las condiciones de los equipos, estas inspecciones son realizadas en compañía de COPASST y la brigada de emergencias.

- Formación de brigadas de emergencia: Con el objetivo de que los brigadistas se encuentren preparados para actuar correctamente ante cualquier eventualidad todos los meses se realiza formación la cual es extendida a toda la entidad, contando con una cobertura de 1168 participantes durante el año



Con las actividades de este subprograma se pretende cumplir el objetivo de contar con lugares y actividades seguras, minimizando la probabilidad de ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales.

Este componente contempla actividades tales como entrega de Elementos de Protección Personal - EPPs tanto a servidores públicos como a contratistas.

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 realizaron las siguientes capacitaciones:

- Higiene y Uso de los EPP'S.
- Investigación de accidente de trabajo - Copasst.
- Socialización de Instructivo de Análisis de Trabajo Seguro de Actividades Críticas / ATS.
- Prevención de riesgos en el hogar.
- Prevención del Riesgo Eléctrico.
- Prevención del Riesgo Químico.
- Inspecciones de Seguridad para Copasst y Brigadistas.
- Matriz IPEVR
- Matriz de EPP's.
- Supervivencia al caer en cuerpos de agua.
- Capacitación Metodología de la 5S.
- Campaña Herramienta ANLARMA para el reporte de condiciones y actos inseguros.

Con una cobertura de 560 personas



Familias Seguras y Saludables:

El sub programa de familias +seguras y +saludable tiene como objetivo integrar a la familia en el proceso preventivo de las organizaciones, con el fin de fortalecer acciones efectivas para la disminución de accidentes y enfermedades laborales, así como el mejoramiento de la calidad de vida y trabajo de las personas; lo anterior a través del desarrollo de campañas y actividades lúdicas que permitan generar compromiso integral y dimensionar la importancia de identificar los riesgos y peligros y como contribuye la familia a controlarlos.

Para la realización de este subprograma se realizaron las siguientes actividades:

- Capacitación Resolución de conflictos familiares.
- Capacitación alimentación saludable familiar

Mediciones Higiénicas: se realizaron mediciones de confort térmico, esto en la Bodega Álamos



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 6 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.



Se revisaron 5.336 MEDEVAC correspondiente a las personas que comisionaron durante el año 2023, revisando que cumplieran nivel de riesgo laborales, vacunación, clasificación de riesgo ante la ARL, así como 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, para esto se contó con la participación de 500 personas.

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 2023 73 ANLARMAS.

Plan Estratégico de Seguridad Vial:

Para la Entidad es fundamental la Seguridad Vial, actualmente lleva 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.
- Inspecciones de vehículos.
- Promoción del uso de la bicicleta, jornada BICI-ANLA.
- Toma de pruebas de consumo de sustancias psicoactivas para los conductores

5.4.4. Sistema de Estímulos

La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) planeo y ejecutó el Sistema de Estímulos de la vigencia 2023, bajo los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, entidades sostenibles”, ejecutando 161 actividades, de las cuales 148 fueron programadas desde el inicio de la vigencia y 13 adicionales realizadas por necesidad del servicio, las cuales obtuvieron una calificación promedio del 97% de satisfacción y contaron con la participación de 7510 servidores. De acuerdo con la valoración de nuestros colaboradores las experiencias más significativas durante este 2023 fueron:

	Eje	Categoría	Actividad	Porcentaje de satisfacción
Programa de bienestar Social	Eje 1 Equilibrio psicosocial	A. Equilibrio Psicosocial	Práctica de senderismo en parque natural	100%
	Eje 2 Salud Mental	A. Higiene Mental	Taller de cocina en pareja	100%
	Eje 3 Convivencia Social	B. Cultura Organizacional	Reto Dulce día en el trabajo de mis papitos	100%
	Eje 4 Alianzas interinstitucionales	A. Coordinación Interinstitucional	Jornada presencial de Registro Bici	100%

A continuación, se presenta la gestión realizada en cada uno de los programas y planes, de acuerdo con los ejes temáticos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública:

Programa de Bienestar Social

Eje	Categoría	Actividad	No. de actividades	No. de asistentes	Porcentaje de satisfacción
Eje 1 Equilibrio psicosocial	A. Equilibrio Psicosocial	Práctica de senderismo en parque natural	2	73	100%
		Caminatas ecológicas	4	175	98%
		Bono para boletería de cine.	4	199	98%
		Torneo de bolos interdependencias	7	272	98%
Eje 1 Equilibrio psicosocial	A. Equilibrio Psicosocial	Torneo de Mini Fútbol 5 Mixto Partido 3	10	138	97%
		Taller de jardinería: siembra de bonsái	8	277	97%
		Día de recreación en Cafam	1	118	97%
		Taller de trabajo en equipo	13	454	96%
	C. Calidad de Vida Laboral	Celebración del día del abuelito de la familia ANLA	1	10	99%

		Navidad con los niños de la familia ANLA	1	106	97%
		Cierre de Gestión	1	279	92%

Eje	Categoría	Actividad	No. de actividades	No. de asistentes	Porcentaje de satisfacción
Eje 2 Salud Mental	A. Higiene Mental	Taller de cocina en pareja	10	184	100%
		Taller mi bienestar, mi prioridad	2	79	99%
		Programa de Mindfulness: Niveles I, II y III	36	884	98%
Eje 2 Salud Mental	Eje 2 Salud Mental	Taller de automaquillaje	6	93	98%
		Escuela de Desarrollo Personal y Familiar: Webinar	8	236	97%
		Taller construyendo una relación de pareja sana	1	36	97%

Eje	Categoría	Actividad	No. de actividades	No. de asistentes	Porcentaje de satisfacción
Eje 3 Convivencia social	B. Cultura Organizacional	Reto Dulce día en el trabajo de mis papitos	1	9	100%

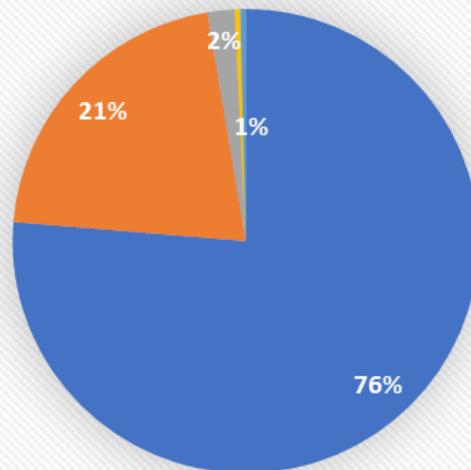
		EDP&F Webinar: 12 años de Pasión por ANLA	1	296	89%
	A. Clima laboral	Medición del ambiente institucional 2023 - GPTW	470	439	59%

Eje	Categoría	Actividad	No. de actividades	No. de asistentes	Porcentaje de satisfacción
Eje 4 Alianzas interinstitucionales	A. Coordinación Interinstitucional	Jornada presencial de registro bici	1	3	100%
		Jornada de entrega de cedula digital ANLA	1	74	98%
		Charla virtual de registro bici	1	25	97%
Eje 4 Alianzas interinstitucionales	A. Coordinación Interinstitucional	Jornada de atención presencial de Cafam	11	117	96%
		Jornada de cedulación digital ANLA	1	118	96%
		Jornada de atención del Teatro Nacional	2	29	95%

		Jornada de atención presencial de FONAMBIENTE	2	22	94%
		Jornada de adopción de mascotas	1	3	93%
		Charla de ahorro inversión con Davivienda	1	25	91%
		Jornada de atención presencial Banco de Occidente	1	33	90%
		Jornada de atención presencial de PriceSmart	1	20	87%
		Charla: EstaSSeguro Beneficio de Incapacidad Temporal	1	37	87%

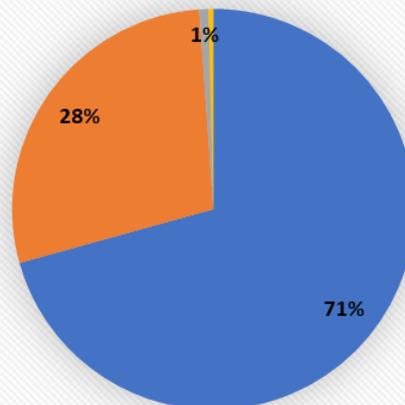
En el marco del Eje 5 Transformación digital se ofrece a los servidores públicos de la ANLA dos herramientas el software Vive ANLA y la cuenta de correo electrónico institucional bienestarconsentido@anla.gov.co las cuales fueron valoradas así:

Porcentaje (%) de satisfacción con respecto a la funcionalidad del software Vive ANLA



■ 100% Totalmente satisfecho ■ 80% Satisfecho. ■ 60% Medianamente satisfecho.
 ■ 40% Insatisfecho. ■ 0% Totalmente Insatisfecho.

Porcentaje (%) de satisfacción con respecto a la información divulgada a través de la cuenta de bienestarconsentido@anla.gov.co



■ 100% Totalmente satisfecho ■ 80% Satisfecho. ■ 60% Medianamente satisfecho.
 ■ 40% Insatisfecho. ■ 0% Totalmente Insatisfecho.

Plan de Incentivos

Conformado por actividades que promueven el sentido de pertenencia y compromiso de los servidores públicos de la entidad, consolidando una cultura organizacional basada en la calidad técnica, la innovación, el liderazgo con propósito y el bienestar con sentido. Durante la vigencia 2023 los incentivos mejor valorados por la familia ANLA, fueron:

Eje	Categoría	Actividad	No. de actividades	No. de asistentes o beneficiados	Porcentaje de satisfacción
Eje 1 Equilibrio psicosocial	B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Socialización incentivo: Usar la bici paga	1	37	93%
		Pasión por la ANLA	1	28	N.A.
	C. Calidad de vida laboral	Socialización apoyo educativo convocatoria I y II semestre de 2023	2	249	95%
		Convocatoria de Apoyo Educativo	2	164	99%

Programa de beneficios

Portafolio de estrategias que ofrecen a los servidores públicos tiempo libre remunerado para compartir con sus familias en temporadas especiales del año y así promover el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal/familiar. El disfrute de estos beneficios es gestionado a través del software Vive ANLA. Durante la vigencia 2023 se registraron las siguientes solicitudes:

Eje	Categoría	Actividad	No. de solicitudes
	B. Equilibrio entre la	Descanso compensado para Semana Santa	404

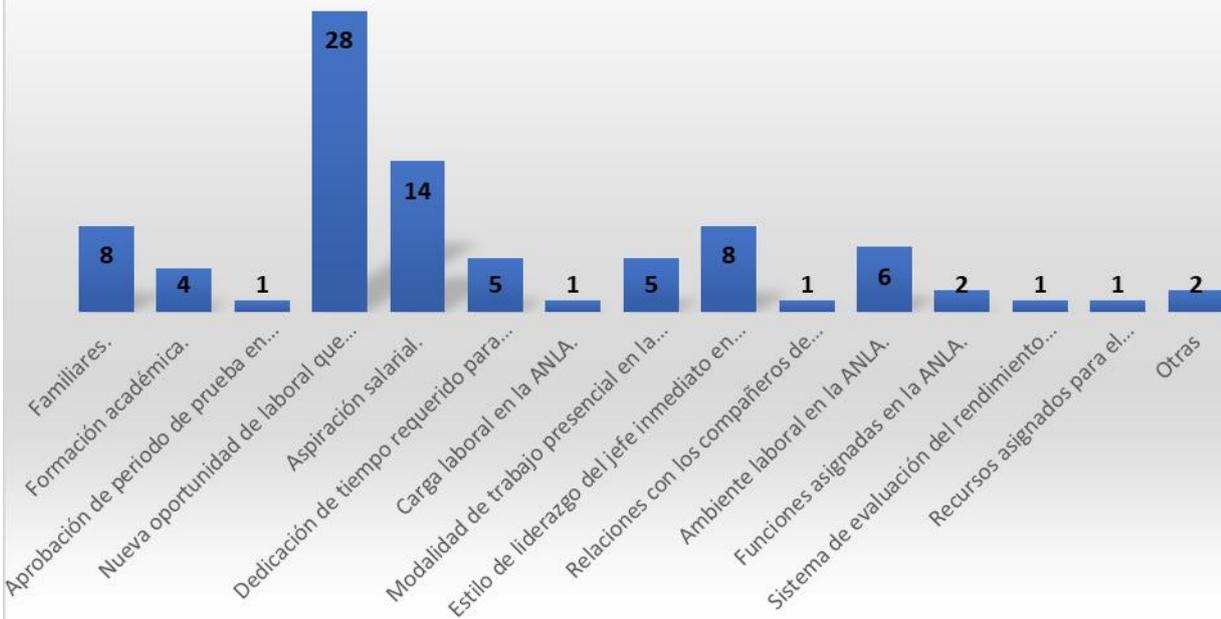
Eje 1 Equilibrio psicosocial	vida laboral y familiar	Día de la Familia I semestre	425
		Descanso compensado para semana de receso escolar	98
		Descanso compensado para semana de receso escolar con exoneración	30
		Tiempo para celebrar la vida	380
		Tiempo para cuidarme y cuidar a mi bebe	5
		Tiempo de conexión con mi bebe	6
		Día de familia II semestre	418
Eje 1 Equilibrio psicosocial	B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Descanso compensado para festividades de fin de año	345
		Descanso compensado para festividades de fin de año con exoneración	52

Programa de Desvinculación Asistida

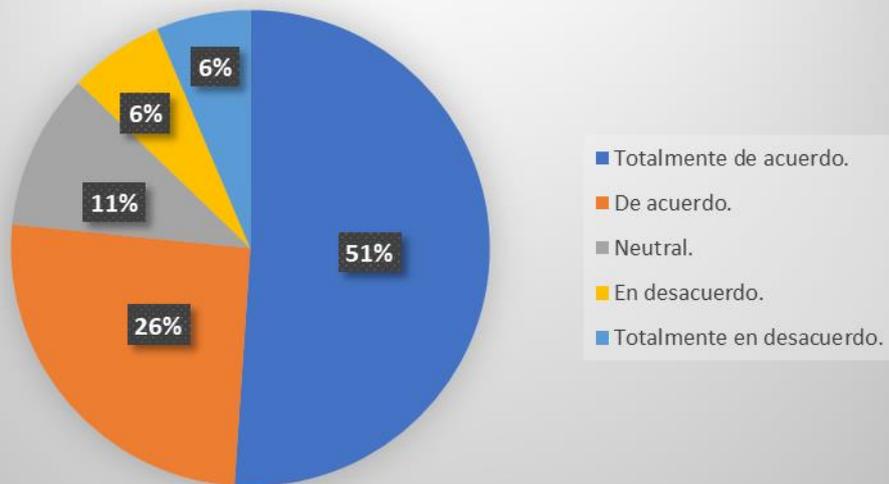
Durante la vigencia 2023 se desvincularon 47 servidores públicos de la planta de personal de la ANLA, a los cuales se les indago sobre lo que significo para ellos la experiencia laboral en esta entidad, con lo que se identificaron las siguientes tendencias:

- Uno (1) de los 47 retiros obedece a la decisión del servidor de jubilarse. Razón por la cual desde el Grupo de Gestión Humana se coordinó un sentido homenaje en el marco de la celebración del aniversario No. 12 de creación de la ANLA. Esta fue la oportunidad perfecta para agradecer por su servicio y aportes al desarrollo organizacional de la entidad.
- Los 46 retiros restantes corresponden a renuncias regularmente aceptadas.

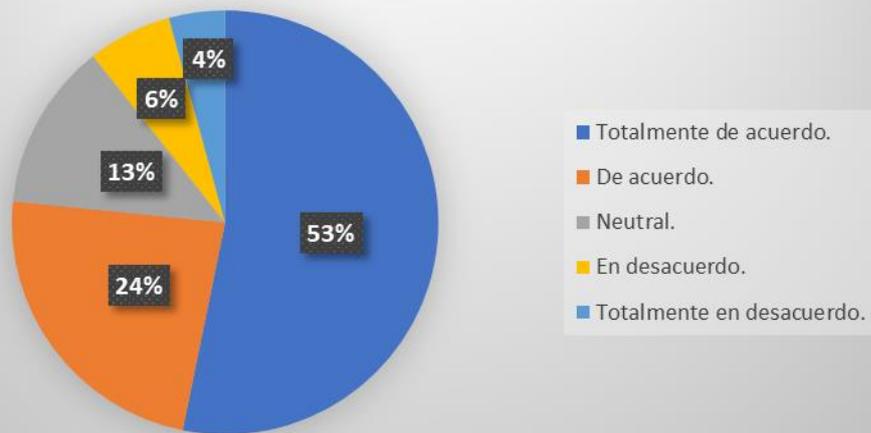
Causas que influyeron en la decisión de desvincularse de la ANLA



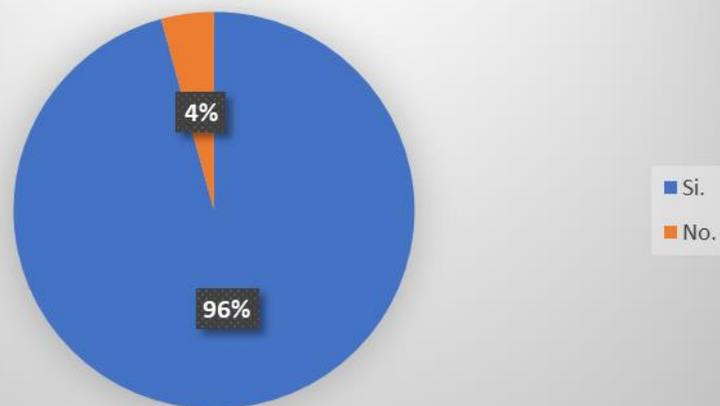
Percepción del jefe inmediato como mentor

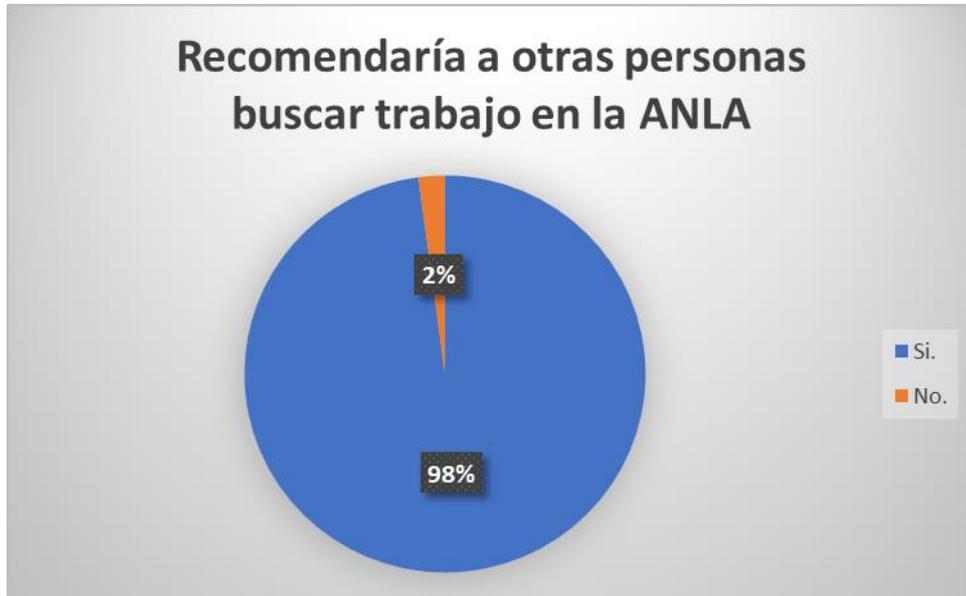


Percepción del clima laboral de dependencia o grupo interno de trabajo



Intención de regresar a trabajar en la ANLA



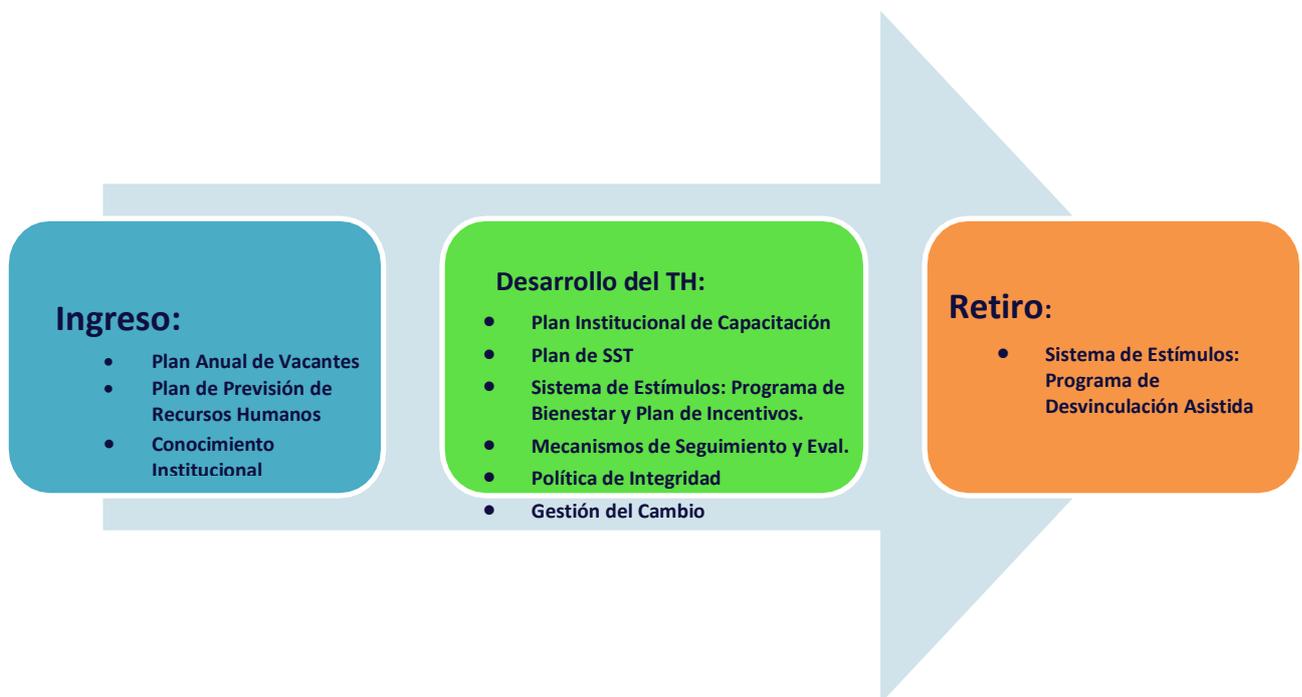


- Con respecto al grupo de servidores caracterizados como pre pensionados, es decir, que están mínimo a tres (3) años de cumplir el requisito de edad para solicitar la jubilación, se ejecutó un Taller Recogiendo frutos - Gestión del Cambio para Pre pensionados en colaboración con la Caja de Compensación Familiar Cafam, esta actividad fue valorada con un 93% de satisfacción.

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 35. 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.

Equidad de género en la entidad, inclusión de personas con discapacidad en la entidad y jóvenes entre los 18 y 28 años.

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 2024 se desarrollarán actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) según la normativa vigente y la planta de personal establecida para dicha vigencia.

Figura 36. Planta de personal 2023 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	2	3	1
ASESOR			3	5	4	
PROFESIONAL	32	50	108	190	16	29
TECNICO	1	1	8	4		2
ASISTENCIAL		3	5	6	4	
TOTAL	33	54	127	207	27	32
	480					

Fuente: Grupo Gestión Humana
Fecha de corte: 01-dic-23

Formalización del Empleo Público en Equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia

El Gobierno Nacional mediante Ley 2294 de 2023 expide el Plan Nacional de Desarrollo que tiene por objetivo “sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestro relacionamiento con el ambiente y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza. Este proceso debe desembocar en la paz total, entendida como la búsqueda de una oportunidad para que todos podamos vivir una vida digna, basada en la justicia; es decir, en una cultura de la paz que reconoce el valor excelso de la vida en todas sus formas y que garantiza el cuidado de la casa común”.

Así las cosas en el artículo 82 de la Ley mencionada anteriormente, señala: **“FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD, CON CRITERIOS MERITOCRÁTICOS Y VOCACIÓN DE PERMANENCIA.** El Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.

Todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y la contratación por prestación de servicios estará sujeta a las disponibilidades presupuestales de cada vigencia fiscal, al Marco Fiscal de Mediano Plazo y al Marco de Gasto de Mediano Plazo.

PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando se vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva, como una de las maneras de formalizar el empleo, y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión, se deberá garantizar en condiciones de igualdad la inclusión principalmente de los jóvenes, las personas con discapacidad, las personas con identidad de género diversa y otras poblaciones vulnerables, buscando siempre la paridad de género, de acuerdo con lo dispuesto en las normas para estos efectos. Lo anterior, también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal.

PARÁGRAFO SEGUNDO. El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará los lineamientos técnicos necesarios para que los procesos de formalización sean

complementarios con otros procesos de fortalecimiento institucional en los órganos, organismos y entidades de la administración pública, contemplando la cualificación del empleo público, y promoviendo la eficiencia del gasto." (subrayado fuera de texto).

De acuerdo con lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública realiza los lineamientos para la puesta en marcha del plan de formalización del empleo público y para ello, señala como objetivos los siguientes:

- Ofrecer herramientas técnicas para el cumplimiento de la Constitución, la Ley y Jurisprudencia en materia de empleo público, dignificación del mismo y reducción de contratos de prestación de servicios permanentes.
- Aportar a la reducción de riesgos jurídicos por la configuración de "contratos realidad"
- Avanzar en la estructuración técnica, jurídica y financiera de estudios y análisis técnicos.
- Brindar seguridad jurídica al proceso de formalización laboral y dignificación del empleo público.
- Sincerar el gasto público de las entidades y clarificar mecanismos que permitan la creación y financiación de plantas temporales
- Mejorar las capacidades institucionales para la prestación de los servicios a través de empleos públicos de carácter permanente, o temporal.

Igualmente, el Departamento de la Función Pública enlista los pasos a seguir para el Rediseño Organizacional y/o Formalización del Empleo Público, los cuales son:

- Alistamiento: Objetivo, alcance, conformación de equipo técnico, cronograma de trabajo,
- entre otros.
- Diagnóstico: Tanto de variables internas como externas.
- Propuesta de Rediseño/Formalización: Objetivos institucionales, Modelo de operación, resultado de cargas de trabajo, estructura organizacional (si aplica), argumentos de sustento, Acciones de mejora, entre otros.
- Proyecto de actos administrativos: Estructura y planta (según como aplique y con su memoria justificativa), además del MEFCL (Empleos creados cuando aplica).
- Implementación: Provisión de empleos.

Ahora bien, la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales adelanta las diferentes reuniones con el Departamento Administrativo de la Función Pública con el fin de dar cumplimiento a la normativa vigente. Es así como, esta Autoridad conjuntamente con las entidades rectoras de la materia realizarán en caso de definirse su viabilidad, las

respectivas actividades para el Rediseño Organizacional y/o Formalización del Empleo Público, dando cumplimiento a la misión y visión, y dando respuesta a los diferentes cambios y dinámicas de gestión de la Entidad, respondiendo al modelo de gestión institucional.

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 de 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 cumplieran 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 cumplían 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 cumplían con los requerimientos de acuerdo con la normativa vigente, de los cuales se encargaron dieciséis (16) servidores de carrera administrativa.

Para la vigencia 2023, el Grupo de Gestión Humana sostuvo comunicación permanente con las dependencias de la Entidad, con el fin de establecer las necesidades que en materia de talento humano se presentaron. Igualmente, se dio continuidad a la provisión

de los empleos mediante las figuras encargo, provisionalidad y libre nombramiento y remoción, que viene realizando la Entidad. En esta vigencia se realizaron un total de cuatro (4) procesos de encargos, posesionando a un (1) servidor de carrera administrativa en un empleo.

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 37. Resumen Reporte Plan Anual de Vacantes 2024

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	
54	1	15	38	373	18	499

Fuente: Grupo de Gestión Humana
Fecha de Corte: 01-dic-23

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. El Grupo de Gestión Humana determina las fechas y horarios para los distintos temas que se divulgan durante la jornada y coordina el desarrollo de los temas 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.
- Designados de las 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 y seguridad de la información.
 - Grupo de Gestión Administrativa: da a conocer el proceso de manejo de documentación y trámites de comisiones al interior y sistema ambiental interno.
 - 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, lenguaje claro, 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, además de dar a conocer el sistema ORFEO.
 - 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, de periodicidad cada dos años, 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. Durante la vigencia 2023 tuvo lugar la reinducción de los servidores públicos la cual contó con la participación de un experto facilitador interno quien impartió la conferencia "Cómo interviene la voluntad y el conocimiento en el cumplimiento de los deberes de un servidor público" con la cual se logró impactar y sensibilizar a los servidores en su rol en la Entidad y el Estado

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 logro de las funciones misionales y transversales de la Entidad a través del fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos promoviendo su desarrollo integral y por ende el institucional.

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, 6) refuerzo de bases jurídicas y 7) Transformación Digital

- 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. Adicionalmente se tiene en cuenta el Plan Estratégico de la Entidad, el FURAG, las acciones que culturalmente diferencian a la ANLA de otras Entidad tales como sus sistemas propios y los requerimientos de Ley que rigen a las instituciones estatales, entre otros.

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 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 2024 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 2024.

Para el año 2024 se han establecido las siguientes líneas para el desarrollo del PIC según lo establece el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP:

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: Diplomado misional, Taller sobre análisis de fotografías, Taller de redacción y estilo, Compensaciones bióticas e inversión de no menos del 1%, Gestión Documental, Diplomado Transversal, 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: Prevención de contrato realidad, Accesibilidad y de relacionamiento con personas con discapacidad lengua de

señas colombiana, Rendición de cuentas, Normatividad de servicio al ciudadano, Protocolos de servicio y relacionamiento con la ciudadanía para todos los canales de atención, 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: Manejo herramientas de las plataformas tecnológicas, Power BI, Política Gobierno Digital, curso ITIL, 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: Proceso administrativo sancionatorio contractual, Política de integridad, Implementación acuerdo de Escazú, Enfoque diferencial: gestión integral para la prevención y promoción de conductas éticas, diversidad, equidad e inclusión, entre otros.

Ejecución para la vigencia 2024:

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, virtuales o mixtas 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 2024.

Para el 2024 se tiene previsto la realización de 109 eventos (virtuales, presenciales y mixtos), 28 de ellos con costo y 81 sin costo los cuales serán adelantados mediante el programa denominado “El Entrenador – Compartimos lo que sabemos” en el cual los expertos de la Entidad se convierten en facilitadores de estos temas

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 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 todos los colaboradores y la 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 2024	
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
MEJORAMIENT O CONTINUO	PARTICIPACIÓN Y CONSULTA
	GESTIÓN DEL CAMBIO
	AUDITORIAS
	SEGUIMIENTO A INDICADORES
PLAN BASICO LEGAL	BOLETIN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
	ROLES Y REPONSABILIDADES - 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

RESUMEN PLAN DE TRABAJO SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO AÑO 2024	
	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 2024.

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 2024.

PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL.

• PROCEDIMIENTO DE REPORTE E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ATEL - ASEGÚRATE A LA VIDA

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. Con el fin de prevenir accidentes laborales se contemplaron las siguientes actividades:

- **ACTUALIZACIÓN DE MATRIZ IPEVR:** Es el proceso de identificación y análisis de los peligros y riesgos con la actualización de la Matriz IPEVR de la entidad para el año 2023, la gestión de realizar el reporte oportuno, investigación y seguimiento de los casos de accidentes e incidentes de trabajo y presuntas

enfermedades laborales de los colaboradores de la ANLA. Con el fin de idear una mitigación y unos controles eficaces que pretendan limitar la interrupción de las operaciones por incidentes, minimizar el impacto negativo estableciendo medidas de intervención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo, salud y seguridad y evitar que se repitan.

- Investigación de Incidentes y Accidentes Laborales: En cumplimiento de la Resolución 2013 de 1986, “Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo, art. 11. “Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y proponer al empleador las medidas correctivas que haya lugar para evitar su ocurrencia. Evaluar los programas que se hayan realizado”, el COPASST, realizó la investigación de diez 10 accidentes laborales, generando las respectivas recomendaciones.
- Investigación de Enfermedad Laboral: No se realizó investigaciones de enfermedades laborales dado que no se presentaron casos, durante el 2023 se ha realizados seguimientos médicos a colaboradores que han presentado condiciones clínicas, a las cuales se les realizó seguimiento periódico dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológico Osteomuscular – DME.

PROVEEDORES Y CONTRATISTAS – CONTRATISTAS.

- Afiliaciones ARL: Con el fin de verificar y establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo. Se realiza los seguimientos de afiliaciones ARL a través de MEDEVAC para los servidores y contratistas y en especial a los que realizar actividades de inspecciones en comisión, solicitando la documentación establecida en el manual. Con ello se evidenció que se prestaron AT de Trabajo en contratistas. Por lo que se realizan actualizaciones en el documento para describir la secuencia de comunicaciones y procedimientos en caso de accidente.

- Licitaciones - Procesos de Adquisición: Establecer los lineamientos para asegurar la gestión de selección, suministro, uso, mantenimiento, reposición y disposición final de los Elementos de Protección Personal (EPP), que requieren usar los servidores públicos y contratistas expuestos a factores de riesgo durante el desarrollo de sus funciones , con la finalidad de protegerlos de posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en los lugares de trabajo.

• PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL MOVILIDAD SEGURA

Se realizó reunión con el comité de seguridad vial para asignar el responsable del Plan Estratégico de Seguridad Vial. En conjunto con la ARL POSITIVA, coordinadora de transporte se inicia la actualización del PESV de acuerdo con la resolución 20223040040595 de 2022. Los asesores de la ARL POSITIVA realizaron una contextualización sobre las generalidades de la Resolución 20223040040595 del 2022 y como se debe cumplir. Resaltando que esta resolución establece diferentes perfiles o niveles para la implementación, y que estos perfiles dependen de las características de la entidad.

De acuerdo con lo mencionado, se realizó un análisis de las características de la entidad para conocer el nivel de la implementación del PESV para la ANLA. Se concluye teniendo en cuenta la cantidad de vehículos y conductores de la entidad que a la entidad debe aplicarse e implementar un PESV de nivel BASICO.

Igualmente, con el propósito de Promover hábitos y comportamientos seguros en todos los miembros de la entidad en las buenas prácticas y conductas seguras de conducción y peatonales.

Para la ejecución de este Plan se realizaron las siguientes actividades:

- Capacitación de prevención de consumo de sustancias psicoactivas / Conductores. Cobertura: 24 personas
- Capacitación aplicación de ATS referentes a seguridad vial / transporte en comisiones / alternativos. Cobertura: 90 personas.
- Capacitación Mecánica Básica. conductores. Cobertura: 5 personas.
- Capacitación Primeros Auxilios Conductores. conductores. Cobertura: 5 personas.

- Capacitación aplicación de ATS referentes a seguridad vial / transporte en comisiones / alternativos. Cobertura: 90 personas.
- Socialización PESV y Política de Seguridad Vial. Cobertura: 200 personas.

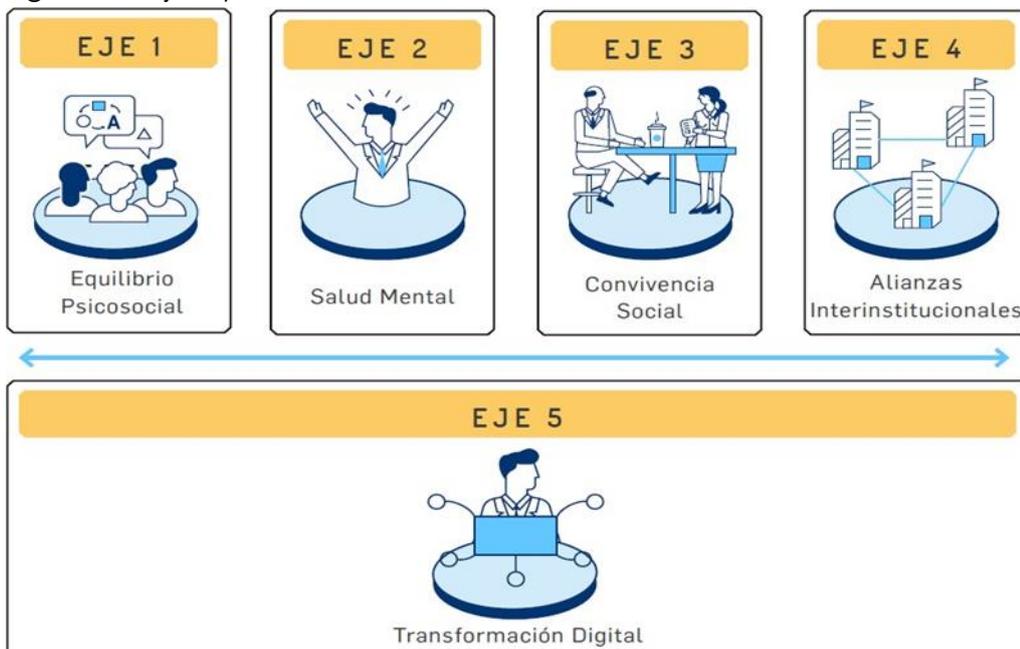
6.2.3. Sistema de Estímulos: Estrategia de Calidad de vida, Bienestar con Sentido

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 Sistema está conformado por los siguientes planes y programas:

1. Plan de Incentivos.
2. Programa de Apoyo Educativo.
3. Programa de Beneficios.
4. Programa de Bienestar Social.
5. Programa de Desvinculación Asistida.

Los cuales se planean y desarrollan a partir de cinco (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 integrarán el Sistema de Estímulos de la vigencia 2024, se aplicó una encuesta a través de la aplicación Forms de Microsoft Office 365 con la siguiente ficha técnica:

Formulario: Diagnóstico de necesidades del Sistema de Estímulos 2024.

Fecha de inicio: 20 de diciembre de 2023.

Fecha de finalización: 22 de diciembre de 2023.

Tamaño del universo: 480 servidores.

Tamaño de la muestra: 266 servidores.

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 4%

A continuación, presentamos los resultados que permitieron priorizar las actividades que se realizarán en el marco del Sistema de Estímulos durante la vigencia 2024:

Plan de Incentivos.

Grupo de estrategias institucionales a través de las cuales se promueve una cultura organizacional basada en la calidad e innovación. De acuerdo con los resultados de la encuesta Diagnóstico de necesidades del Sistema de Estímulos 2024 los servidores de la ANLA vinculados a través de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y Remoción (LNR), quienes son la población objetivo este plan, consideran que en la categoría de reconocimiento Mejore Equipos de Trabajo se debe reconocer al equipo que haya ejecutado una buena práctica en el 2023, que evidencie aportes al mejoramiento continuo de la entidad, como se evidencia en la siguiente imagen:



Para la vigencia 2024, a través de este plan se reconocerán las siguientes categorías:

- Gerente Público Sobresaliente: Gerente público que concertó y cumplido con el factor del cinco por ciento (5%) en la calificación del acuerdo de gestión.
- Mejor Servidor(a) de Libre Nombramiento y Remoción: Servidor público vinculado a través de libre nombramiento y remoción con la calificación más alta, de acuerdo con la valoración de los criterios de selección de los mejores servidores.
- Mejor servidor(a) de Carrera Administrativa: Servidor público vinculado a través de carrera administrativa con la calificación más alta, de acuerdo con la valoración de los criterios de selección de los mejores servidores.
- Ranking Servidores de Carrera Administrativa: Relación de servidores de carrera administrativa ordenada de mayor a menor, de acuerdo con la calificación obtenida en la validación de los criterios de selección de los mejores servidores. Se otorgará incentivo a los servidores que ocupen las siguientes posiciones: Primer puesto en el nivel asesor, profesional y técnico. Segundo y Tercer puesto del nivel profesional.
- Mejor Equipo Promotor de Felicidad – Reto Dulce día en el trabajo de mis papitos: Este incentivo se otorgará al equipo de trabajo de la dependencia/grupo interno que ocupe el primer puesto, de acuerdo con la calificación de los criterios de selección por parte del jurado calificador.
- Mejor Equipo Promotor de Felicidad: Este incentivo se otorgará al equipo de trabajo de la dependencia/grupo interno de trabajo que acumule más puntos de acuerdo con las participaciones efectivas en las actividades de bienestar.
- Mejores Equipos de Trabajo: Este incentivo será entregado a los equipos de trabajo que ocupen el primer, segundo y tercer lugar, por implementar buenas prácticas en el 2023, que aportaron al mejoramiento continuo de la gestión de la entidad, de acuerdo con la valoración realiza por jurados externos.
- Pasión por la ANLA: A todos los servidores públicos vinculados a través de carrera administrativa que obtenga calificación definitiva del periodo anual ordinario 2023-2024 en nivel sobresaliente.
- Usar la bici paga: A los servidores públicos que se desplacen 30 días desde su residencia hasta las instalaciones de la ANLA, se les otorgarán 8 horas libres remuneradas.
- Experticia en la ANLA: Este incentivo será otorgado a cinco (5) servidores públicos por cada grupo que cumpla quinquenio de servicio activo en la entidad; el otorgamiento de este incentivo se dará por sorteo priorizando los servidores en carrera administrativa, después de lo anterior y en caso de existir incentivos por otorgar, se asignarán de la misma manera entre los demás servidores públicos independiente de su tipo de vinculación.
- Incentivo por pensión: Este incentivo será otorgado a los servidores públicos cuando a la Entidad se le notifique del reconocimiento de la pensión por parte de la autoridad competente.

Programa de Apoyo Educativo.

Programa a través del cual se otorgan auxilios económicos para financiar la profesionalización del servicio público y la formación académica de los hijos de los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la ANLA. Para la vigencia 2024, la administración asignó un presupuesto de CUATROCIENTOS CINCUENTA Y UN MILLONES NOVENTA Y UN MIL QUINIENTOS SESENTA Y CUATRO PESOS (\$451.091.564) para otorgar apoyos educativos; este recurso debe ser distribuido en dos (2) convocatorias, una (1) por semestre.

Programa de Beneficios.

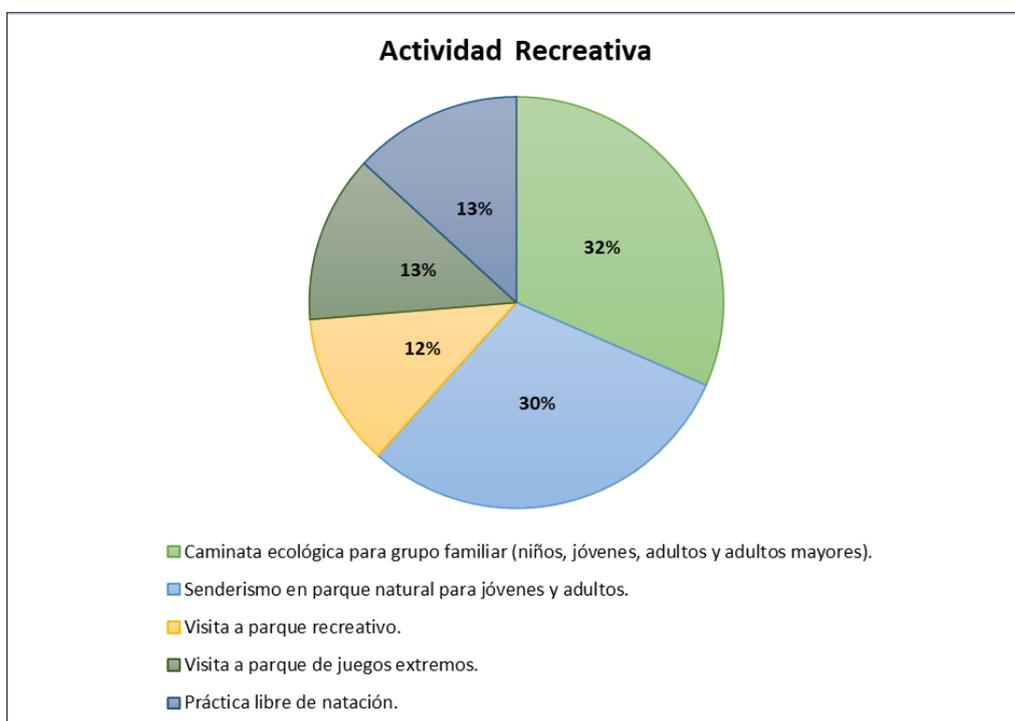
Portafolio de estrategias a través del cual la administración otorga a los servidores públicos de la entidad, tiempo libre remunerado para compartir tiempo de calidad con sus familiares en diferentes épocas del año y así promover el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal/familiar. Los beneficios que se implementarán durante la vigencia 2024 son:

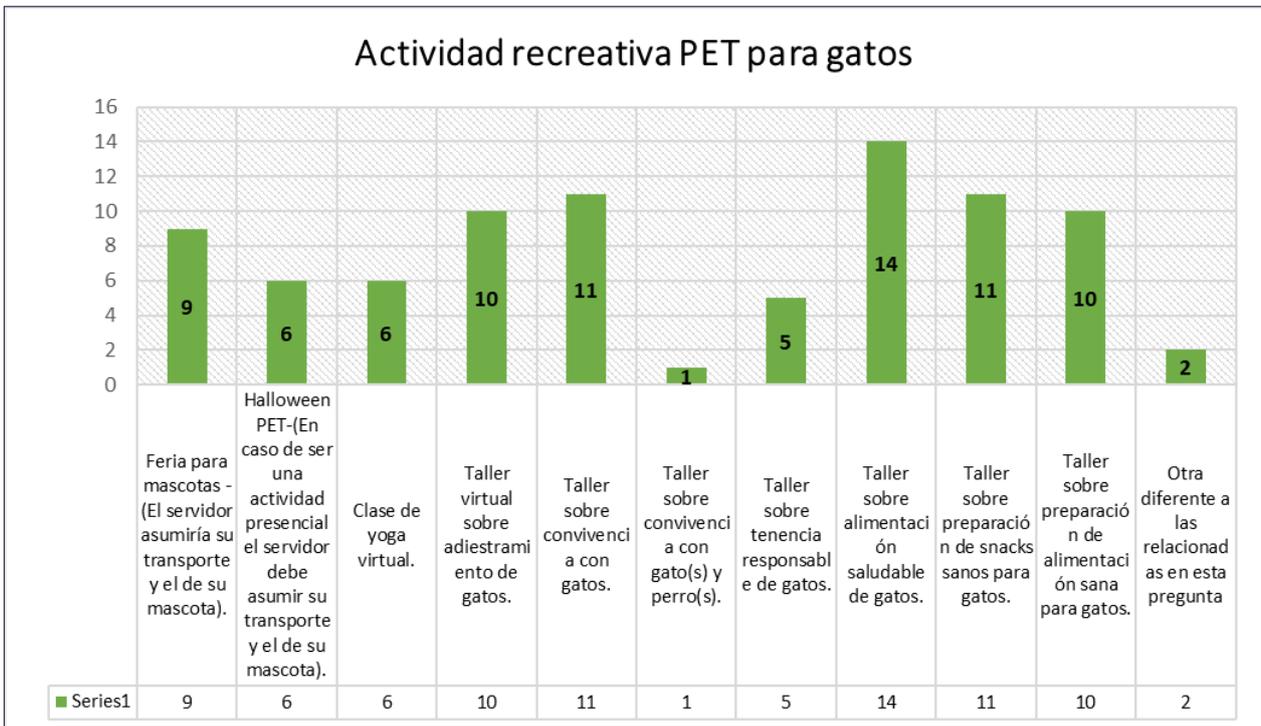
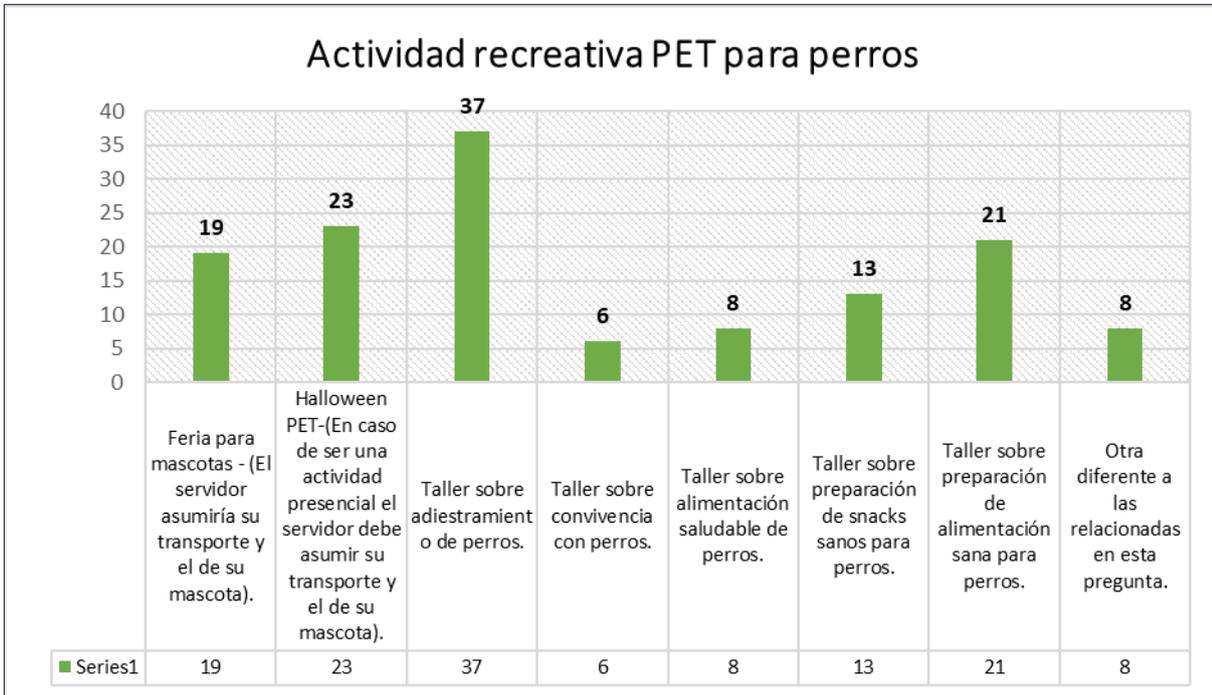
- Día de la familia: La ANLA otorgará un (1) día libre remunerado de la jornada laboral al semestre.
- Descansos compensados: La Entidad ofrece a sus servidores la posibilidad de compensar el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso en Semana Santa, Semana de Receso Escolar y Festividades de Fin de Año.
- Tiempo para celebrar la vida: La ANLA celebra la vida de cada uno de sus servidores, por eso otorgará ocho (8) horas libres remuneradas para que los cumpleaños usen este tiempo libre en actividades que contribuyan a su bienestar personal.
- Tiempo de unión familiar: La ANLA celebra la conformación de una nueva familia, por esto otorgará 2 días libres remunerados a los servidores(as) que contraen nupcias.
- Tiempo para cuidarme y cuidar a mi bebe: En la ANLA, las servidoras que están en estado de gestación, a partir del sexto mes (semana 21), tienen una jornada laboral especial de 6 horas y 30 minutos, es decir, la Entidad le otorga diariamente 90 minutos libres remunerados para emplearlos en el cuidado de su salud durante el último trimestre de su embarazo.
- Tiempo de conexión con mi bebe: Luego de disfrutar la licencia de maternidad, las servidoras de la ANLA tienen una jornada laboral especial de 7 horas durante el primer año continuo de vida de su hijo, es decir, la ANLA le otorga diariamente 1 hora libre remunerada.

Programa de Bienestar Social

Conjunto de actividades diseñadas para que los servidores públicos y sus familias disfruten de experiencias que promuevan la convivencia sana, relaciones interpersonales saludables, integración familiar, cuidado de la salud mental, trabajo en equipo, camaradería, adaptación laboral, clima laboral satisfactorio, apropiación de la cultura organizacional, recreación, acercamiento a las artes, prácticas deportivas y conexión con la naturaleza. De acuerdo con los resultados de la encuesta Diagnóstico de necesidades del Sistema de Estímulos 2024 los servidores de la ANLA esperan que las actividades que se ejecuten en el marco de este programa durante la vigencia sean:

- **Recreación:** Entendiendo que en la actualidad la convivencia es multigeneracional, las actividades propuestas deben abarcar los intereses y/o tendencias de cada generación, así como, la diversidad familiar. Por lo anterior se les pregunto a los servidores su preferencia en cuanto a actividades que les interese realizar para distraerse, relajarse y pasar tiempo libre de manera placentera en compañía de los miembros de su familia incluyendo los animales de compañía, obteniendo mayor votación Caminata Ecológica, Senderismo en parque natural, Taller sobre adiestramiento de perros y Taller sobre alimentación saludable de gatos, como se evidencia en las siguientes gráficas:





- Deportes: Con el objetivo de promover la práctica deportiva y la integración entre los compañeros de trabajo, se propone realizar Torneos deportivos

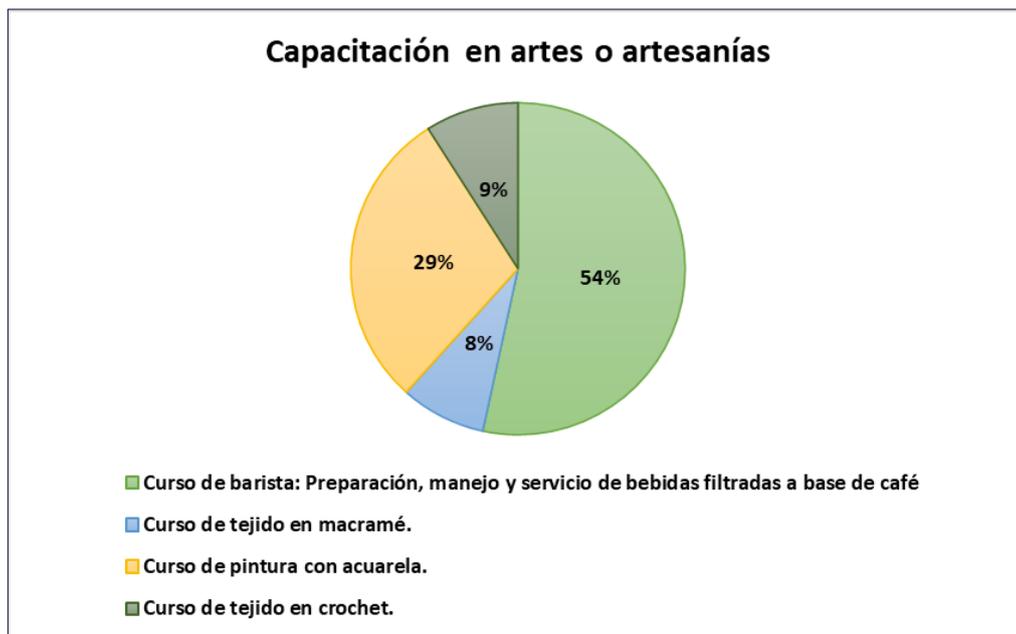
internos, por lo anterior se preguntó a los servidores la disciplina deportiva que prefieren para realizar esta actividad. Los resultados demuestran que el Torneo de Bolos Interno esta sigue siendo el preferido de la mayoría, sin embargo, el Torneo de Fútbol 8 Mixto también presento un interés significativo y se puede probar hacer un Torneo de Mini Tejo Femenino pues su votación también mantiene una diferencia relevante con respecto a las otras opciones, como se evidencia en la siguiente gráfica:



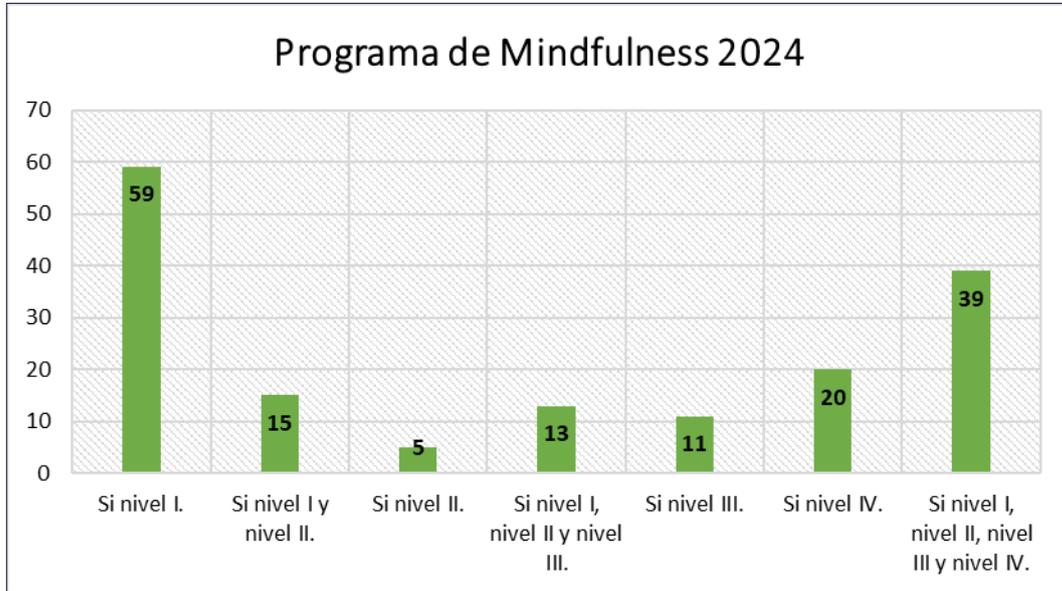
- Cultura y artes: De acuerdo con los resultados del diagnóstico los servidores públicos prefieren el acercamiento y disfrute de las artes audiovisuales, pues la mayoría prefieren acceder a bonos para disfrutar del cine.



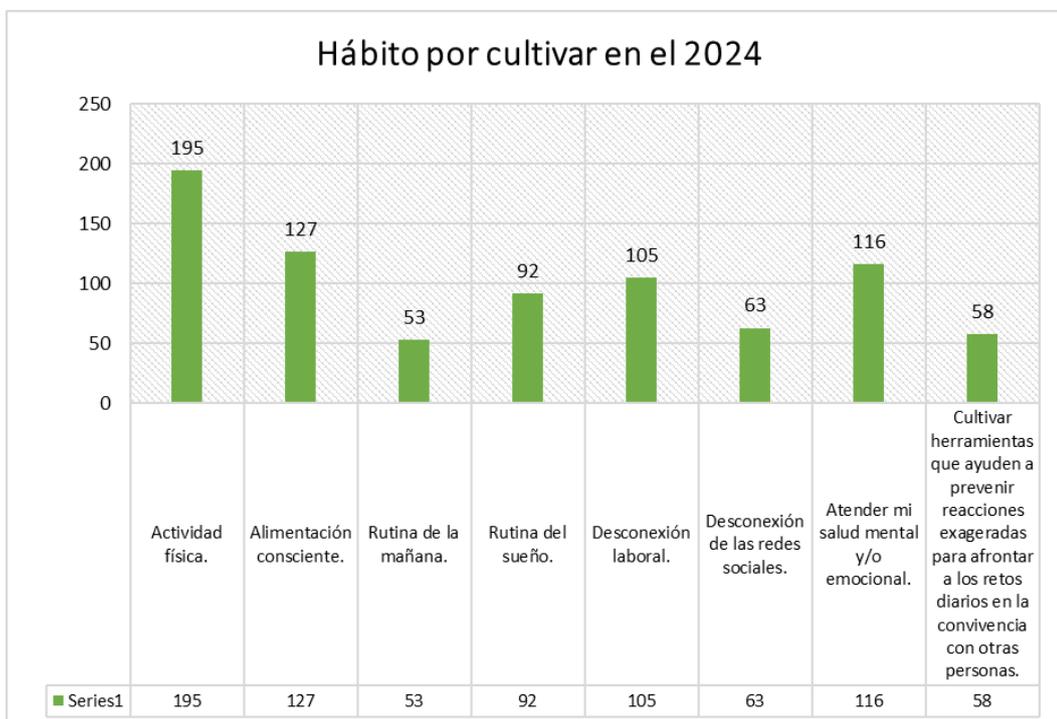
Con respecto a la formación a la artes o artesanías la mayoría manifestó interés en aprender sobre preparación, manejo y servicio de bebidas filtradas a base de café, al ser este un producto representativo de la cultura colombiana.



- Promoción y prevención de la salud mental: Reconociendo las demandas actuales como el inmediatez y la hiper conectividad, se hace necesario ofrecer a los servidores públicos de la ANLA, espacios donde puedan cultivar hábitos y herramientas que los ayuden a promover el autocuidado, gestionar las emociones, mitigar las sobre reacciones y construir relaciones interpersonales sanas. Por lo anterior, en la ANLA desde el 2021 se ha venido construyendo un Programa de Mindfulness que año tras año incrementa un nivel de desarrollo que cuenta con máximo 30 participantes; para la vigencia 2024 consultamos a la población objeto de estudio si les interesaba iniciar o avanzar en alguno de los niveles de este programa y los resultados demuestran que hay potenciales participantes para ejecutar nivel I, II, III y IV.



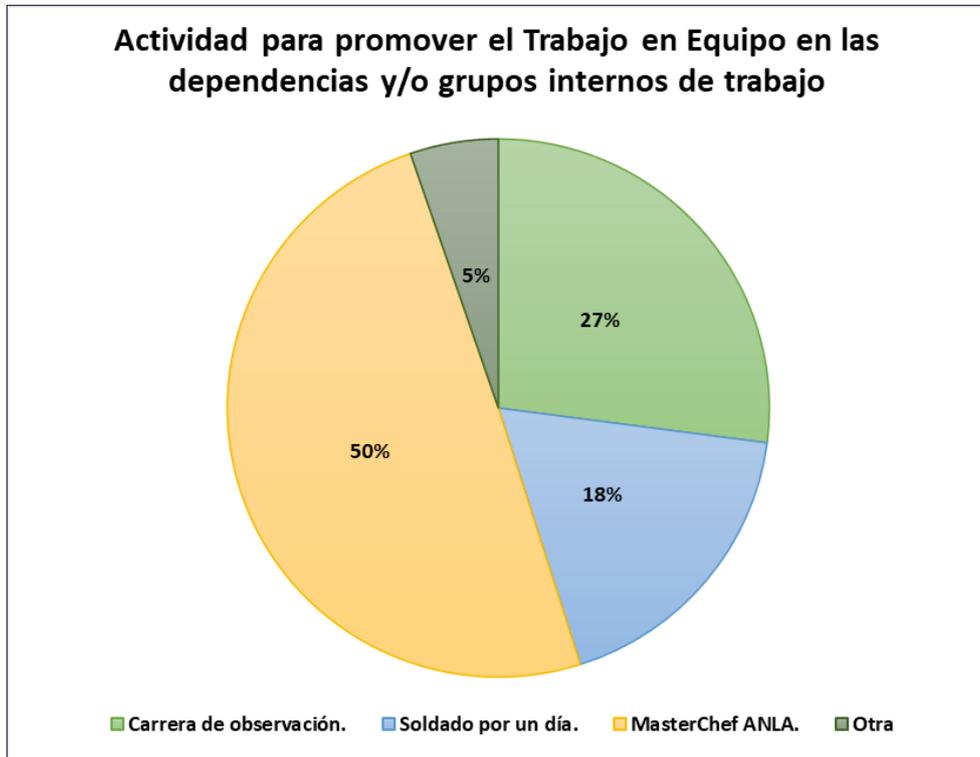
Con respecto a la promoción de hábitos sanos se indagó sobre los intereses de la Familia ANLA, los cuales son insumo para la planeación y ejecución de las actividades de este programa. El diagnóstico permite validar la aceptación de los temas propuestos por parte de los servidores.



El sondeo mostro que los servidores de la entidad están interesados en adquirir herramientas para construir o fortalecer las relaciones entre compañeros de trabajo, seguido de la relación de esposos.



Al profundizar sobre el tipo de actividad en la que les gustaría participar para fortalecer las relaciones entre compañeros de trabajo, a la mayoría de los servidores les interesa participar en una actividad con una metodología similar a la empleada en el programa MasterChef, pero en versión ANLA.



Adaptación al cambio organizacional y/o readaptación laboral

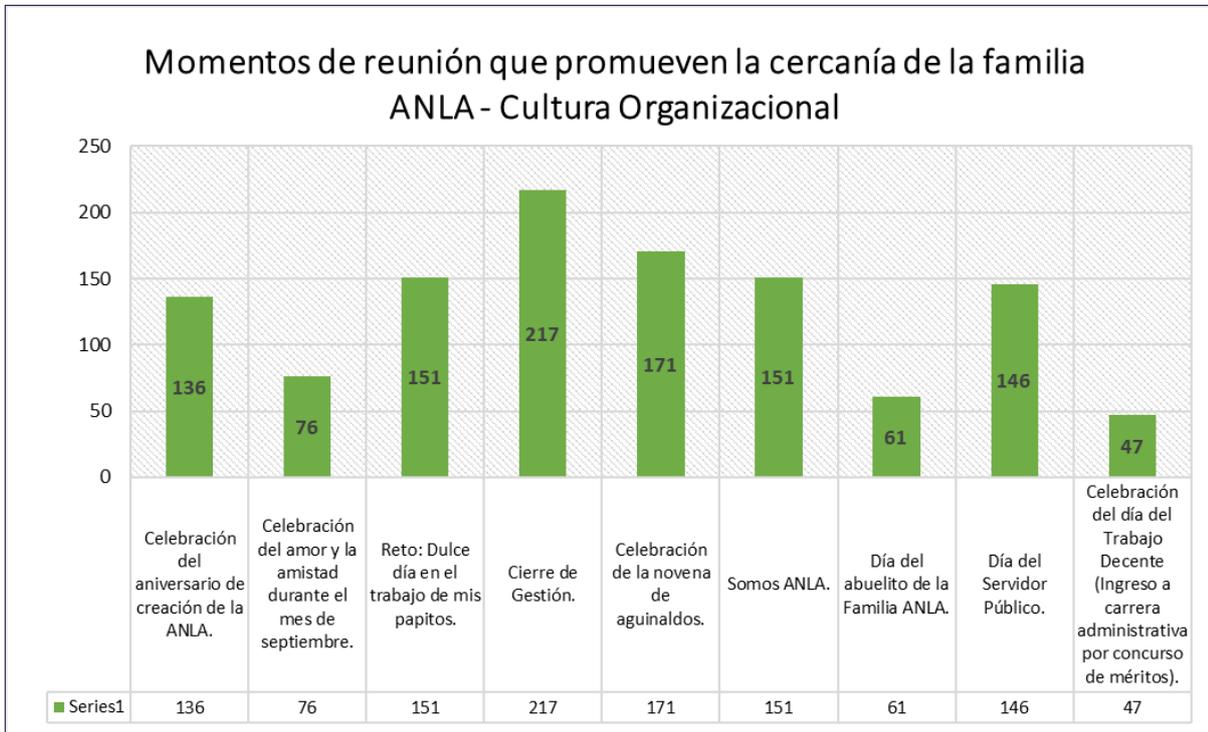
Con el fin de indagar sobre el proceso de adaptación a cambios organizacionales en el marco de la encuesta Diagnóstico de necesidades del Sistema de Estímulos 2024 se creó la sección Adaptación al cambio, donde se preguntó a los servidores públicos si fueron trasladados de dependencia y/o grupo interno de trabajo durante la vigencia 2023, para identificar tendencias en su proceso de adaptación laboral a su nuevo jefe inmediato y equipo de trabajo, obteniendo los siguientes resultados:

- El 8% (20 servidores) de la muestra (266 servidores) manifestaron haber sido reubicados en otra dependencia y/o grupo interno de trabajo durante la vigencia 2023.
- Para el 85% (17 servidores) de la población reubicada durante el 2023, percibió el proceso de adaptación a la nueva dependencia o grupo interno de trabajo como fácil.
- Para el 15% (3 servidores) de la población reubicada durante el 2023, percibió el proceso de adaptación a la nueva dependencia o grupo interno de trabajo como difícil.

- Al indagar sobre los factores que influyeron positivamente para el proceso de adaptación fuera fácil se identificaron los siguientes: *asumir el cambio como una oportunidad de crecimiento y aprendizaje*, así como, contar con el *acompañamiento por parte del jefe inmediato (Director, Subdirector, Jefe de Oficina o Coordinador de Grupo Interno de Trabajo)* y el *clima laboral percibido* en la nueva dependencia/grupo interno de trabajo.
- Profundizando en los servidores que percibieron el proceso de adaptación como difícil se identificó que el no sentirse involucrada en el proceso de planeación del cambio impactó negativamente la percepción de este, así como, el poco tiempo empleado para el entrenamiento en el puesto de trabajo y la asignación de carga laboral equivalente a la de un servidor antiguo en la dependencia/grupo interno de trabajo.

Con el fin de mejorar la experiencia del servidor frente al cambio de dependencia y/o grupo interno de trabajo, para la vigencia 2024 se propone diseñar un método que facilite el proceso de adaptación laboral, para este sea una experiencia satisfactoria para los involucrados.

- **Clima Laboral:** Dado que los resultados del índice de Ambiente Laboral de la medición realizada en la vigencia 2023 (58.5), presentó una disminución de 23.7 puntos, con respecto a los resultados de la medición de ambiente institucional de la vigencia 2022 (82.2), para la vigencia 2024, se propone realizar acciones articuladas con el Plan Institucional de Capacitación y el Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo de la ANLA, con la intención que los jefes inmediatos adquieran herramientas que les permitan consolidar relaciones de confianza con los servidores que integran sus equipos de trabajo, para así apropiarse del estilo de liderazgo institucional Liderazgo con propósito para mejorar la percepción del clima laboral.
- **Cultura Organizacional:** Los resultados del Diagnóstico de necesidades del Sistema de Estímulos 2024 evidencian el nivel de conocimiento de los servidores sobre la cultura organizacional de la entidad *Pasión por la ANLA* (94%) y sus cuatro (4) pilares: *Liderazgo con Propósito* (58%), *Bienestar con Sentido* (87%), *Calidad Técnica* (49%) e *Innovación* (88%). De acuerdo con los anteriores datos, se realizarán actividades que sigan promoviendo la apropiación de estos conceptos al interior de la entidad. Adicionalmente se identificó que los servidores consideran las actividades: *Cierre de gestión*, *Novenas de Aguinaldos*, *Reto: Dulce día en el trabajo de mis papitos* y *Somos ANLA* como los momentos de reunión que promueven la cercanía entre todos los miembros de la familia ANLA, convirtiéndolas en parte de la identidad y cultura organizacional.



Programa de Desvinculación Asistida

En el 2024, seguiremos acompañando a nuestros servidores públicos hasta el último minuto de su vinculación con la entidad, con la intención de hacer de su experiencia laboral en la ANLA, una aventura satisfactoria y enriquecedora para su desarrollo personal y profesional, a través de una conversación profunda, la cual se denomina Entrevista de Retiro, que tiene por objetivo inducir a los futuros exservidores a un estado de reflexión donde pueda valorar con consciencia plena el camino recorrido en la entidad, identificar las oportunidades de mejora institucionales, promover la conexión con la gratitud y así cerrar el ciclo laboral en la ANLA. Adicionalmente, se promoverá en el grupo de servidores prepensionados espacios donde puedan adquirir herramientas que faciliten la transición entre el servicio activo y la jubilación. De acuerdo con los resultados de la encuesta Diagnóstico de necesidades del Sistema de Estímulos 2024, el tema que a esta población le interesa abordar es Emprendimiento, el cual tiene coherencia entendiendo que uno de los factores que impacta negativamente el ser jubilado es la disminución del ingreso mensual, por lo anterior los servidores confían en que poner su experticia en un proyecto de emprendimiento puede solventar esta debilidad. También es importante mencionar que ninguno de los servidores que cumplen con el requisito de edad mínima para solicitar la pensión, tiene la intención de jubilarse durante la vigencia 2024.

Una vez revisadas las expectativas y necesidades reportadas por los servidores públicos de la ANLA, se aclara que para la planeación y ejecución de actividades que satisfagan las mismas, la administración otorgo un presupuesto de SETECIENTOS OCHENTA Y SIETE MILLONES NOVENTA MIL NOVECIENTOS DIEZ PESOS (\$787.090.910) para la vigencia 2024. Este recurso será asignado para ejecutar actividades donde se beneficie la mayor cantidad de servidores públicos posible, prevaleciendo el interés general sobre el particular, siempre y cuando existan en el mercado proveedores (logísticos y/o metodológicos) que cumplan con los requisitos y documentos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo exigidos por la normatividad colombiana vigente. El tipo de actividades, cantidad y número de participantes son susceptibles de modificaciones, cambio o no ejecución, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, oferta del mercado e interés general.

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 2024:

- 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 de 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 38. 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 2024	Número de actividades desarrolladas / Número de actividades programadas * 100

Fuente: Grupo de Gestión Humana Política de Integridad 2024

6.2.5 Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

El Grupo de Gestión Humana en el 2024 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 párrafo 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.

- *Evaluación del Rendimiento Laboral:* Mediante la Resolución No. 00103 del 26 de enero de 2023, 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.

El periodo de calificación para Evaluaciones *del Desempeño Laboral* y Evaluación *del Rendimiento Laboral* comprende del 01 de febrero al 31 de enero de la respectiva vigencia.

Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año.

Corresponde al período comprendido entre el primero (1º) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente.

La calificación corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio.

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 2024– 2025.

- *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. 00104 de 2023 expedida por la ANLA, se adoptó la metodología para la gestión del rendimiento de los Gerentes Públicos.

El acuerdo de gestión se desarrolla en cinco fases: concertación, formalización, seguimiento, retroalimentación, y evaluación.

La calificación de los acuerdos de gestión corresponde a los siguientes niveles: Desempeño Sobresaliente, Desempeño Satisfactorio y Desempeño Suficiente.

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.

La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA, evaluó a los siguientes servidores en el periodo 2022 – 2023:

TIPO VINCULACIÓN	NO. DE EVALUACIONES DEFINITIVAS 2022 - 2023
Carrera Administrativa	56
LN y R	40
Provisionales	357
TOTAL	453

6.2.6 Estrategias de Transferencia de Conocimiento

El MIPG cuenta con un conjunto de dimensiones dentro de las cuales una se encuentra asociada a la estrategia de transferencia de conocimiento, es liderada por el Grupo de gestión Humana y se resume de la siguiente manera:

Sexta Dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación: esta dimensión busca que el conocimiento se quede en las entidades y este sea compartido, específicamente establece “Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”.

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 al interior de las organizaciones.

Para el 2024 se realizarán 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” y su identidad es la siguiente:



6.2.7 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 39. Metas e Indicadores asociados al SIGEP II.

META	INDICADOR
Realizar dos (2) seguimientos de la actualización de la información de hoja de vida en la vigencia en el aplicativo SIGEP II de los servidores.	Número de reportes desarrollados / Número de reportes programados *100

Fuente: Grupo de Gestión Humana – Política de Talento Humano

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 2024, 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 Sistema de Estímulos

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) 2024

Anexo 2 Actividades – Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024

Anexo 3 Temáticas – Sistema de estímulos 2024

Anexo 4 Resumen – Reporte Plan Anual de Vacantes 2024

Enero de 2024,



NANY HEIDI ALONSO TRIANA

Subdirectora Administrativa y Financiera



YEISSON PAUL RAMIREZ SOLARTE

Coordinador Grupo de Gestión Humana