



PETH 2025

Plan Estratégico de Talento Humano

Autoridad Nacional de Licencias
Ambientales - ANLA

Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de
Gestión Humana.

ENERO 2025

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES	5
MISIÓN.....	5
VISIÓN A 2030	5
LINEAS ESTRATÉGICAS	5
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	5
VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO	6
ORGANIGRAMA.....	7
2. ALCANCE DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	8
3. OBJETIVOS DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	9
3.1 OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS QUE CONFORMAN EL PLAN	9
Previsión de los Recursos Humanos:.....	9
Capacitación:.....	10
Seguridad y Salud en el Trabajo:.....	10
Sistema de Estímulos:.....	10
4. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO ..	10
4.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	10
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	21
5.3 DIAGNOSTICO TIPO DE CULTURA ORGANIZACIONAL	26
5.4 DIAGNÓSTICOS DE LOS COMPONENTES DEL PETH	29
5.4.1 Plan Anual de Vacantes y Previsión de los Recursos Humanos	29
5.4.2 Capacitación	31
Conceptos relevantes:	32
Ejecutado en vigencia 2024:.....	34
5.4.3 Seguridad y Salud en el Trabajo.....	36
Programa de Medicina Preventiva y del trabajo.	38
Subprograma de prevención de riesgo biológico	39
Subprograma de prevención de riesgo Visual	40
Subprograma de prevención de riesgo de desórdenes musculoesqueléticos	40
Subprograma de prevención de riesgo cardiovascular	42
Programa de Vigilancia Epidemiológica de riesgo Psicosocial.	44
PLAN DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.	46
Programa de Higiene y Seguridad Industrial.....	48
Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV	54
5.4.4. Sistema de Estímulos.....	55
Programa de Bienestar Social	56
Plan de Incentivos.....	59
Programa de beneficios	59
Programa de Desvinculación Asistida	60
6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	61
6.1 INGRESO	62

Equidad de género en la entidad, inclusión de personas con discapacidad en la entidad y jóvenes entre los 18 y 28 años	62
Formalización del Empleo Público en Equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia	63
6.1.1 Plan Anual de Vacantes, y Plan de Previsión de Recursos Humanos	64
6.1.2 Conocimiento Institucional – Inducción, Reinducción y Entrenamiento	66
6.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	67
6.2.1 Plan Institucional de Capacitación	68
Objetivos de gestión	68
Diagnóstico	69
Ejecución para la vigencia 2025:	71
6.2.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	72
6.2.3. Sistema de Estímulos: Estrategia de Calidad de vida, Bienestar con Sentido	74
Actividades para Fortalecimiento Cultura Organizacional	75
Programa de Apoyo Educativo.	77
Programa de Beneficios.	77
Eje 1 Equilibrio Psicosocial	78
Eje 2 Salud Mental	80
Eje 3 Diversidad e inclusión	82
Eje 4 transformación Digital	82
Eje 5 Identidad y Vocación	83
6.2.4 Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad	84
Objetivos generales asociados 2025:	85
Acciones:	85
Tiempos:	85
6.2.5 Mecanismos de Seguimiento y Evaluación	85
6.2.6 Estrategias de Transferencia de Conocimiento	87
6.2.7 Monitoreo y Seguimiento del SIGEP II	88
Objetivos generales asociados:	88
6.3 RETIRO	89
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PETH	89
8. MARCO NORMATIVO	90
9. ANEXOS	92

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 2025, 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, a la democracia y a la justicia ambiental del país, mediante la evaluación y el seguimiento a las licencias, permisos y trámites ambientales con rigurosidad, transparencia, oportunidad y conocimiento integral del territorio.

VISIÓN A 2030

Ser referente como autoridad ambiental respetuosa de los derechos de nuestros grupos de valor, confiable en el proceso de toma de decisiones, propositiva, innovadora, de alto nivel técnico y con capacidad de transformarse en función de las políticas del país.

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. Promover la participación ciudadana incidente con un enfoque incluyente y en lenguaje claro.

2. Incorporar y gestionar las necesidades y expectativas de los grupos de valor en los procesos de la autoridad.
3. Desarrollar los procesos de evaluación, seguimiento y sancionatorio de las licencias, permisos y trámites ambientales, bajo los principios de objetividad, transparencia, oportunidad y con estándares de calidad.
4. Incrementar la efectividad del manejo de los impactos de los proyectos licenciados y de los trámites ambientales de competencia de la Autoridad.
5. Fortalecer la calidad, identificación, generación y utilización de la información estadística generada por la Autoridad en sus procesos y resultados.
6. Integrar y optimizar los sistemas de información de la Autoridad, promoviendo su interoperabilidad y el flujo adecuado de la información.
7. Fortalecer la gestión del conocimiento y la innovación en los procesos de la Autoridad para mejorar continuamente los servicios ofrecidos.
8. Optimizar el recurso físico, financiero y tecnológico destinado a los procesos de la Autoridad para materializar la gestión institucional orientándola a resultados.
9. Impulsar y fortalecer el talento humano de la Autoridad para garantizar un equipo íntegro, competente y comprometido.
10. Promover la mejora continua a través de la integración del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – (MIPG) y los sistemas de gestión implementados por la Autoridad.

VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO

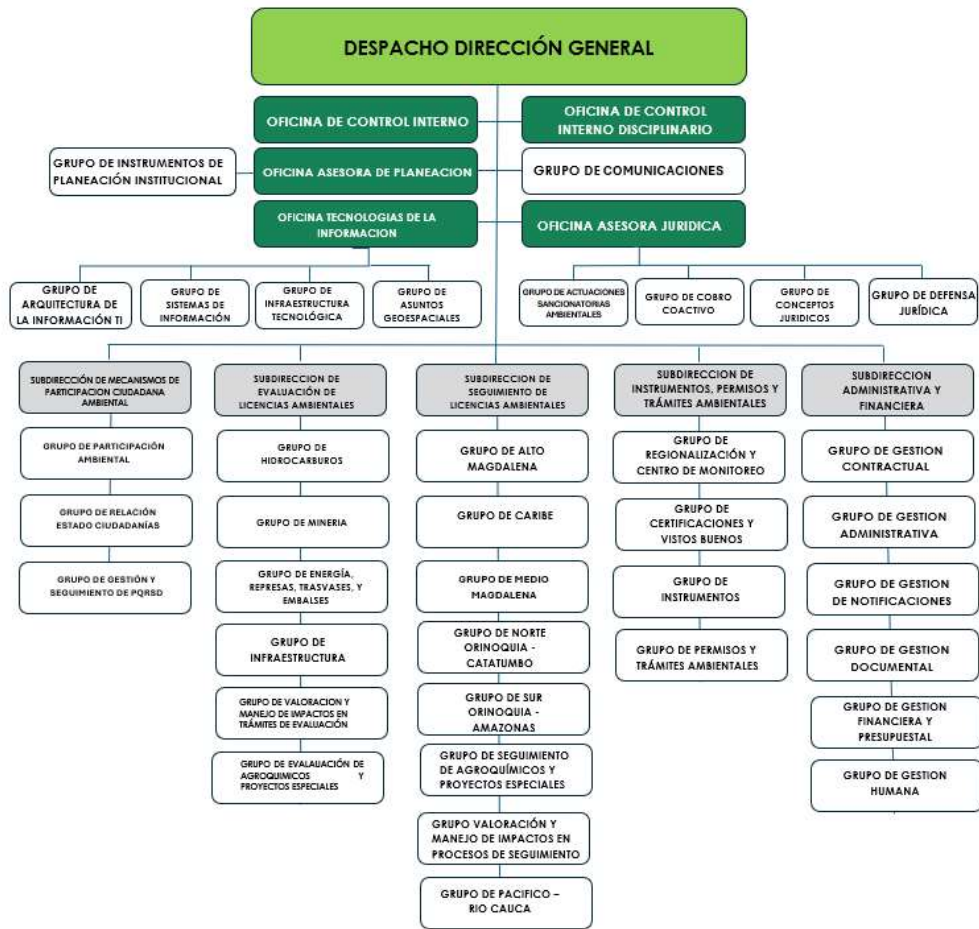
Para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales es fundamental basar el desarrollo de sus funciones en un marco ético de valores que permitan a los funcionarios y colaboradores un desempeño integral, que propendan por la calidad en la prestación de sus servicios. Para ello, los valores adoptados 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: Grupo de Gestión Humana 2025

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.

3.1 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:

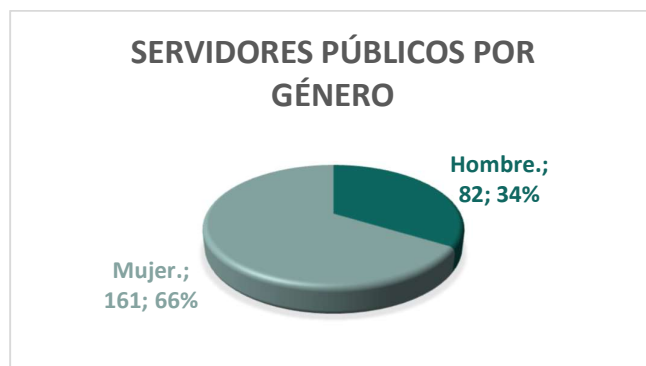
- Ofrecer a los servidores de la ANLA herramientas para la gestión de su bienestar y con ello, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

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

4.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

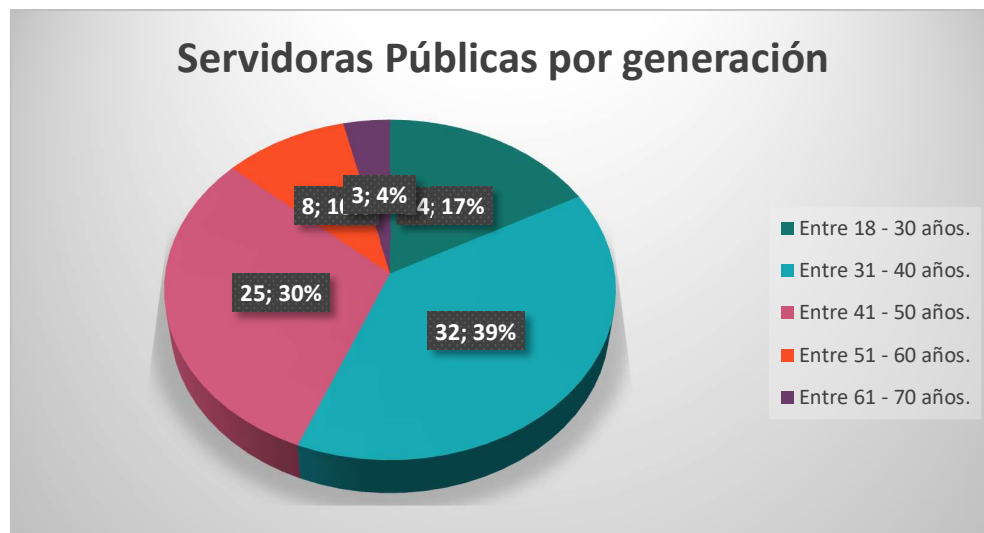
Por medio del instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas del Sistema de Estímulos del 2025 aplicado durante el periodo comprendido entre el 20 y el 22 de diciembre de 2024, se obtuvieron datos claves para proyectar la caracterización de los servidores públicos de la ANLA, información relevante para la planeación estratégica del talento humano. Este instrumento alcanzo el 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



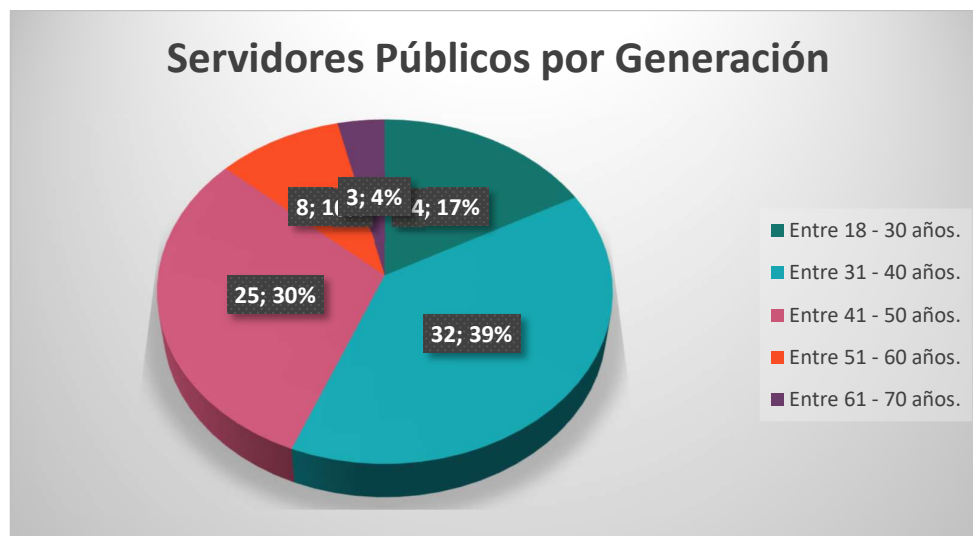
Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2025 (20 de diciembre de 2024).

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



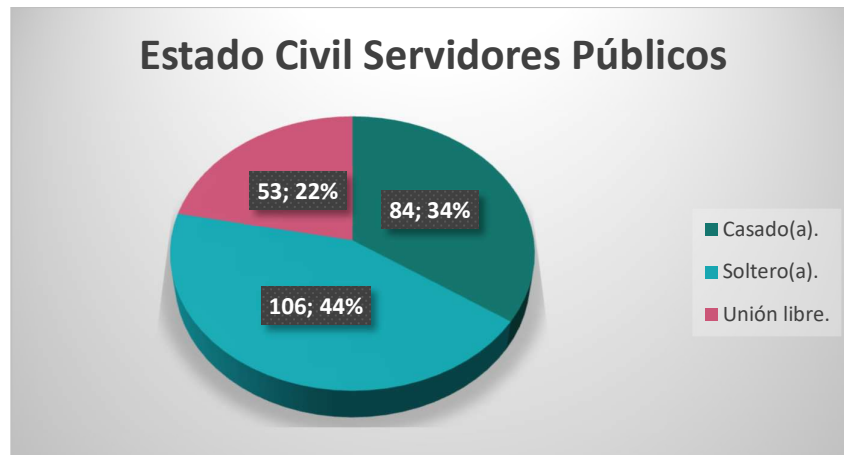
Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2025 (20 de diciembre de 2024).

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



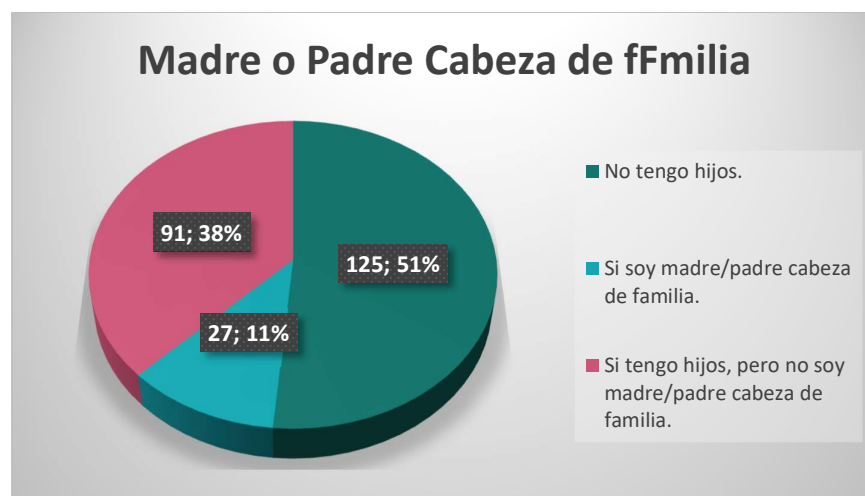
Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2025 (20 de diciembre de 2024).

Figura 6. Distribución de Servidores Públicos por estado civil



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2025 (20 de diciembre de 2024).

Figura 7. Servidores Públicos madre o padre cabeza de familia



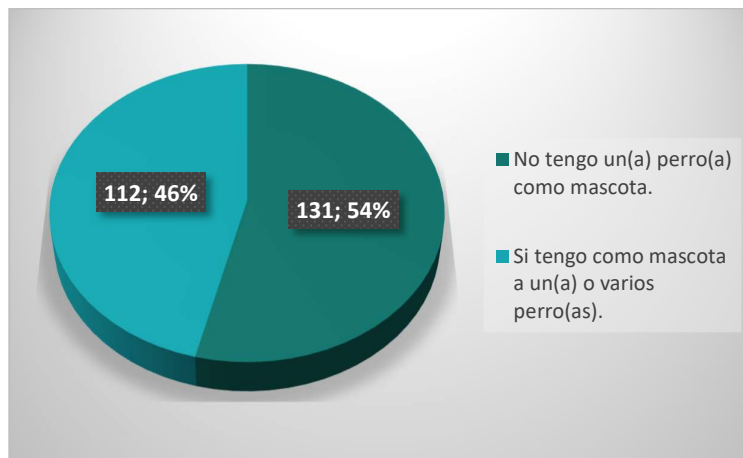
Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2025 (20 de diciembre de 2024).

Figura 8. Servidores con hijos dependientes económicamente



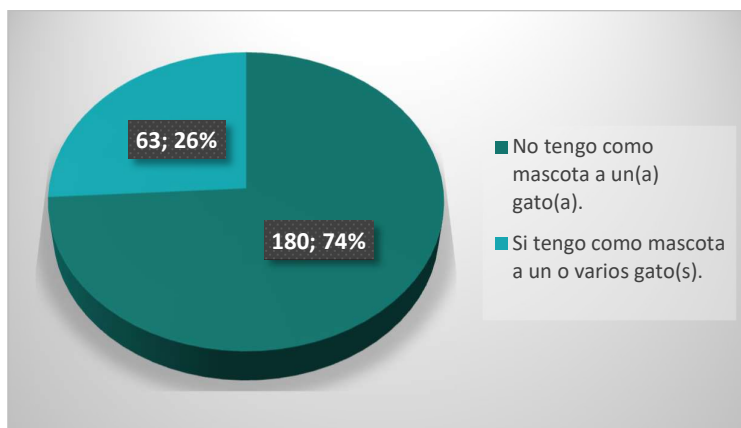
Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2025 (20 de diciembre de 2024).

Figura 9. Servidores que conviven con perro(s) como animal de compañía



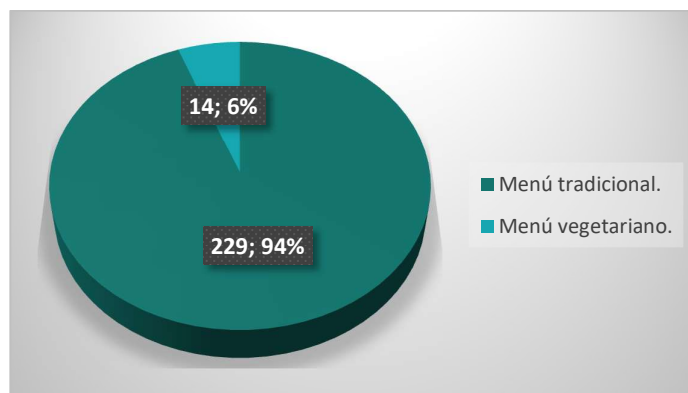
Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2025 (20 de diciembre de 2024).

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



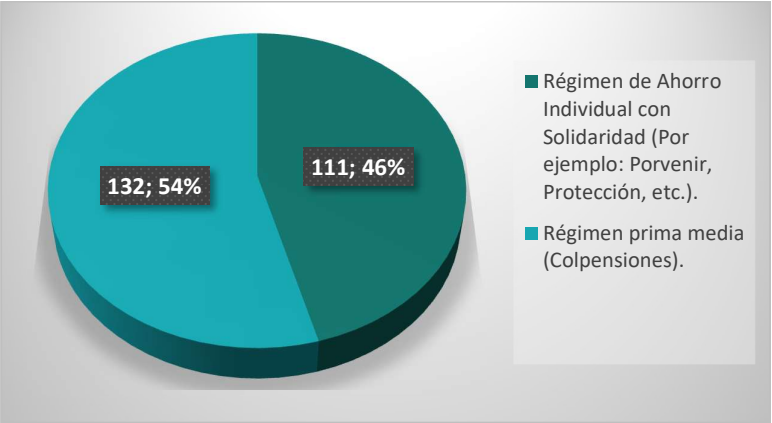
Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2025 (20 de diciembre de 2024).

Figura 11. Preferencia de alimentación de los servidores públicos de la ANLA



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2025 (20 de diciembre de 2024).

Figura 12. Servidores Públicos por régimen de pensión al cual están afiliados



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2025 (20 de diciembre de 2024).

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 realizó de manera gradual de conformidad con la disponibilidad y la concurrencia presupuestal, dando cumplimiento a la normativa vigente en la materia. La planta de personal de la Entidad presenta la siguiente distribución:

Figura 13. 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				
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

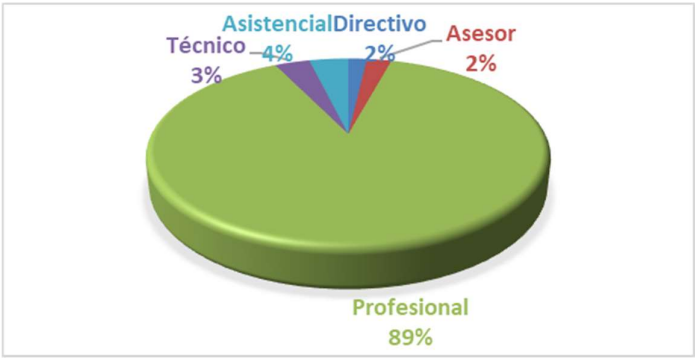
Nivel Jerárquico	Denominación del Empleo	Código	Grado	Cantidad de Cargos
Asesor	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	16	1
Directivo	Jefe de Oficina	137	20	1
Directivo	Jefe de Oficina	137	18	2
Profesional	Profesional Especializado	2028	24	49
Profesional	Profesional Especializado	2028	21	19
Profesional	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 diciembre de 2024.

Fecha de corte: Dic-24

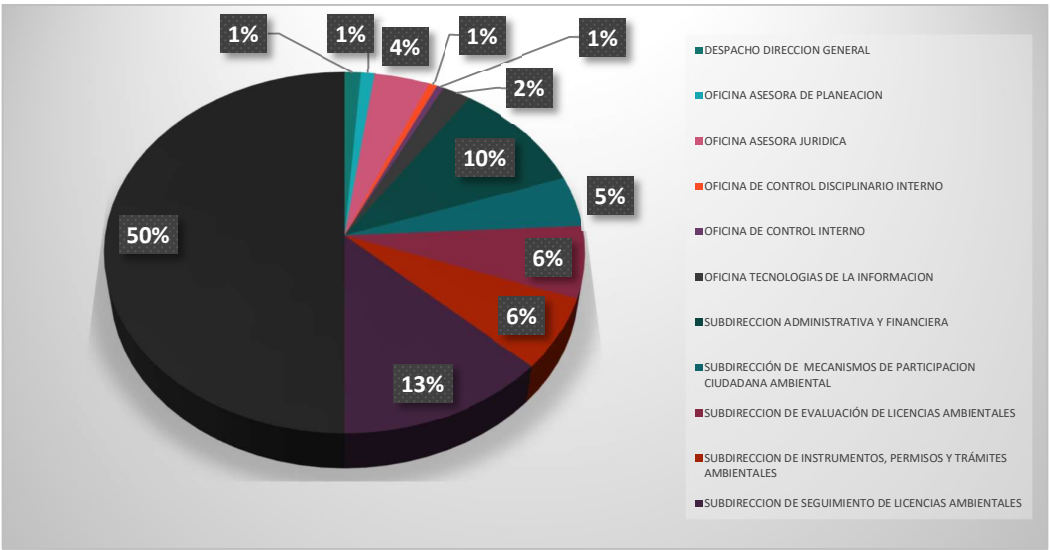
Figura 14. Distribución de la planta de personal por Nivel Jerárquico.

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



Fuente: Decreto No. 377 de 2020.
Fecha de corte: Dic-24.

Figura 15. Distribución de la planta de personal por Dependencias.



Fuente: Decreto No. 377 de 2020.
Fecha de corte: 31-dic-24.

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 2024, se realizó el trámite de estas de acuerdo con la vinculación de servidores a la planta de personal de la Entidad:

Figura 16: 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
2023	499	NA	499
2024	499	NA	499

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

En este sentido, en la vigencia 2024, el número de empleos en la planta de personal de la 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 2025 como parte de los diferentes componentes de este Plan, considera un alcance en todas las actividades desarrolladas por el Grupo de Gestión Humana, 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 2024, 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 91 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 2025. De acuerdo con lo anterior, la ruta con calificación más baja es la Ruta Del Análisis de datos con 88 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 88 PUNTOS
- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores 88 PUNTOS
- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento 90 PUNTOS
- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro 90 PUNTOS
- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro 88 PUNTOS
- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad 90

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 2024, así:

Figura 17. Medición de la Matriz autodiagnóstico de Talento Humano.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	96	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se orienten a quitar en su puerta	95
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	96
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	94
		- Ruta para generar innovación con pasión	97
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	90	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	90
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento a pesar de que está orientada al logro	90
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	88
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	89	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	89
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	89
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	91	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	91
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	90
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	88	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	88

Fuente: Autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano 2024.

Ahora bien, con la medición de esta matriz se establecieron las actividades, acciones, productos, evidencias y mecanismos de seguimiento para un total de 8 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 100% en el cumplimiento de las actividades.

Figura 18. Porcentaje Logro Acciones 2024 – Gestión Humana

ITEM	ACTIVIDADES	ACCIONES	%
1	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	1.1 Desarrollar apartado para la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género) de la entidad, en las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano 2024.	100%
2	Gestionar la actualización de la información registrada en el aplicativo SIGEP II.	2.1. 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.	100%
3	Garantizar el diligenciamiento y presentación oportuna de la declaración de bienes y rentas.	3.1. Validar el diligenciamiento y la presentación del formato de bienes y rentas para la vigencia 2023 del 100% de los servidores públicos.	100%
4	Cumplimiento al Plan de Bienestar y Estímulos 2024	4.1 Gestionar de forma oportuna las actividades establecidas en el Sistema de Estímulos: Estrategia de Calidad de vida, Bienestar con Sentido 2024. PROPUESTA T1: 10%, T2: 30%, T3:40%, T4:20%)	100%
5	Cumplimiento al Plan de Capacitación 2024	5.1 Adelantar de forma oportuna las actividades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación 2024, con las actividades incluidas en el mismo ya sean internas y/o con entidades externas de acuerdo con los ejes temáticos del DAFP y los programas estratégicos para la Entidad.	100%
6	Cumplimiento al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024	6.1 Adelantar de forma oportuna las actividades establecidas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024.	100%

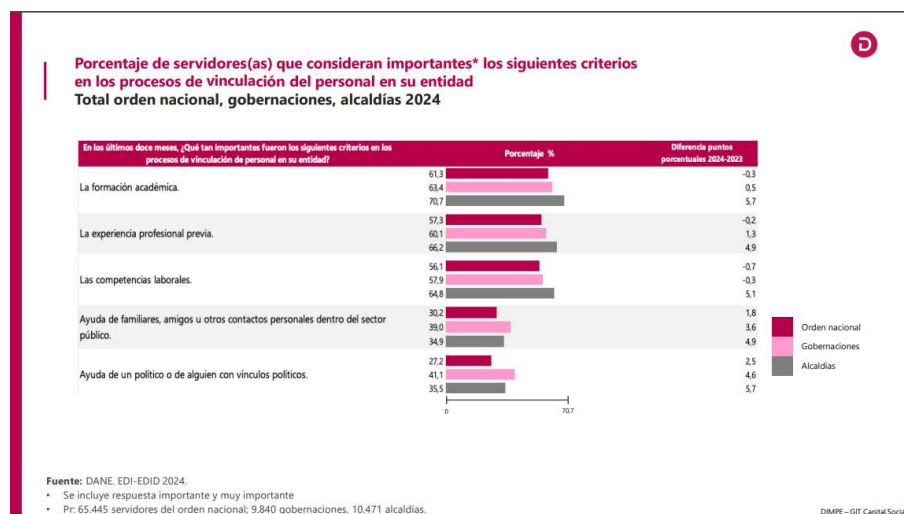
7	El Plan Estratégico de Talento Humano de la entidad debe incorporar actividades para los siguientes aspectos:	7.1 Realizar una mesa de trabajo para la posibilidad de articulación del Manual del SG-SST con el Manual del Sistema Integrado de Gestión.	100%
8	Contar con diagnóstico de accesibilidad y análisis de puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad	8.1 Realizar actualización del diagnóstico de accesibilidad.	100%

Fecha de corte: 08 de enero de 2025.

5.2 ENCUESTA DE DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL – EDI

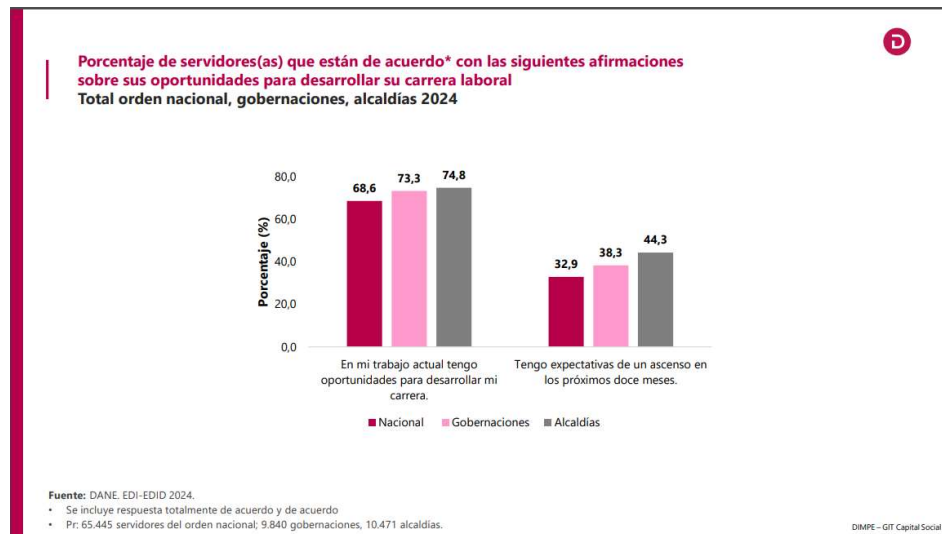
La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) es la encuesta que está dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Esta encuesta tiene por objetivo indagar sobre la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las 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. 19: encuesta EDI – Vinculación del personal de la Entidad



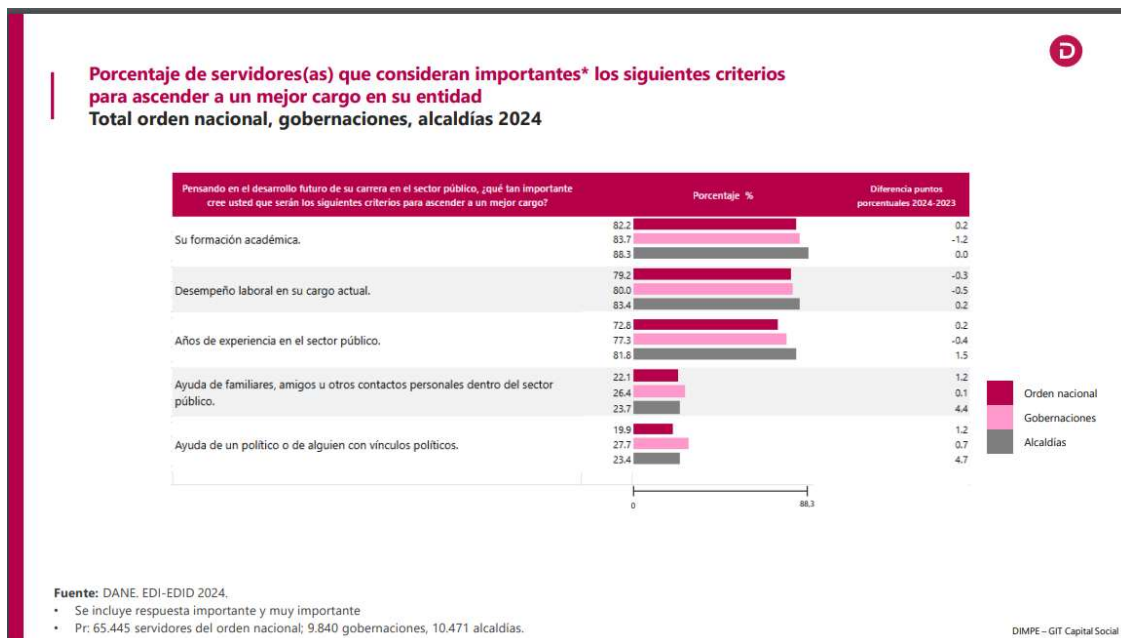
Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 20: encuesta EDI – carrera laboral



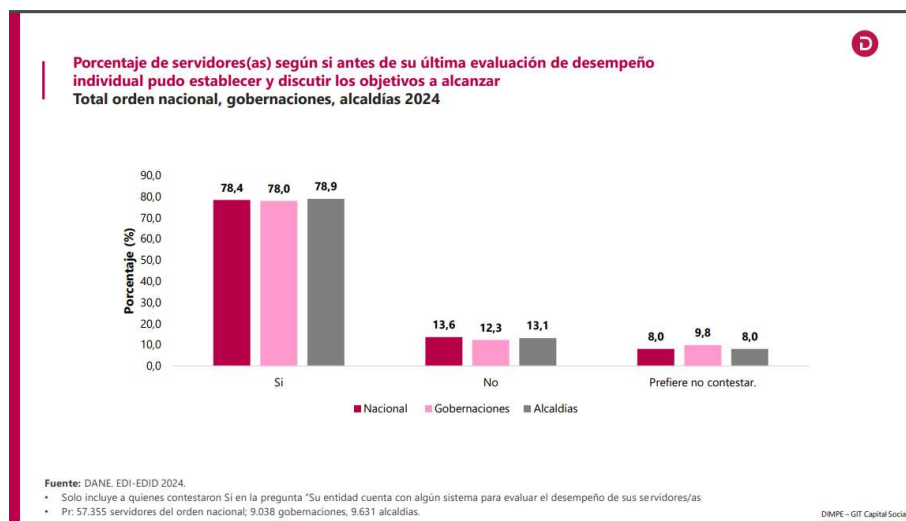
Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 21: encuesta EDI – ascenso a mejor cargo en la Entidad



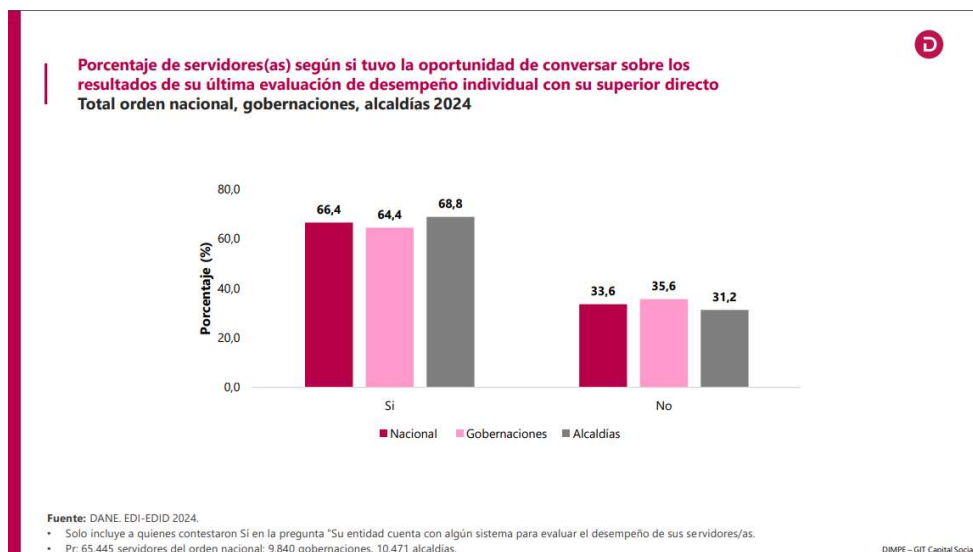
Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 22: encuesta EDI – objetivos de evaluación del desempeño individual



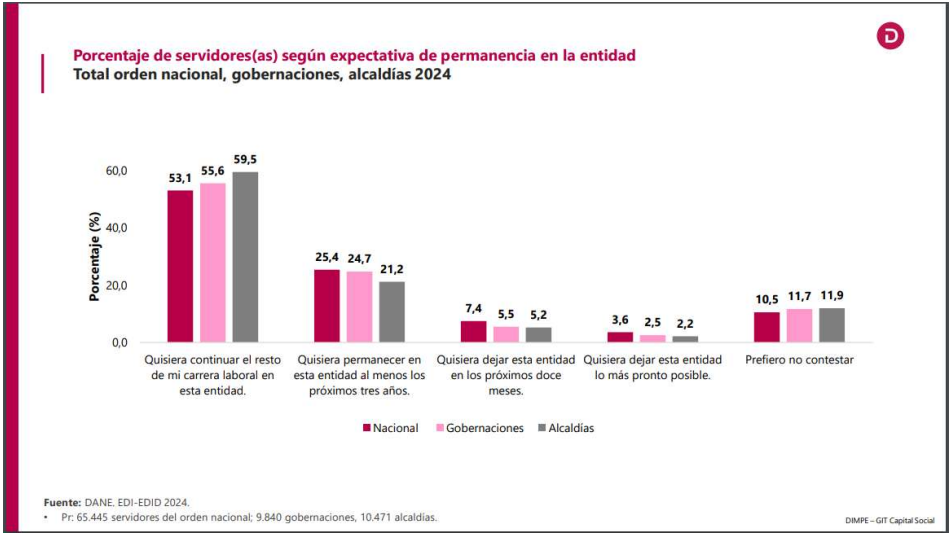
Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 23: encuesta EDI – evaluación del desempeño individual con superior directo



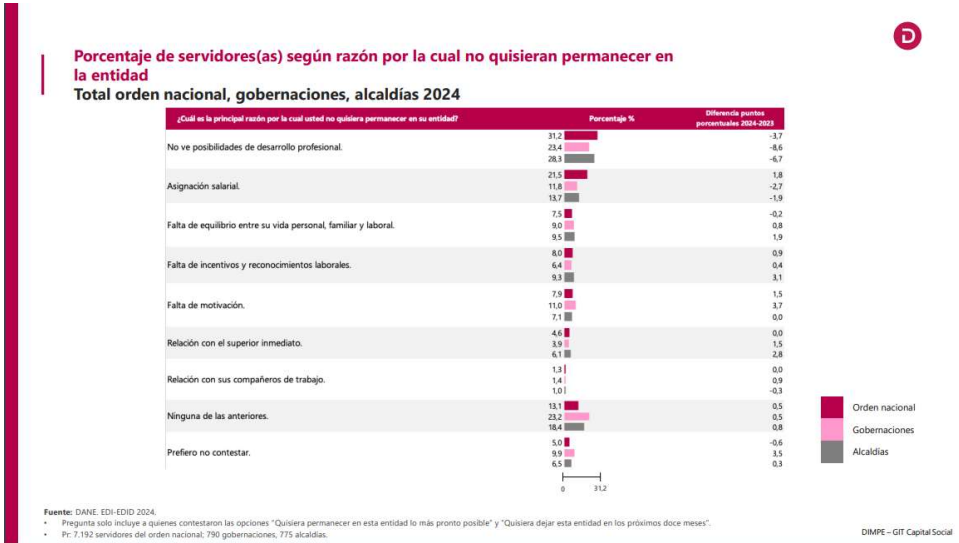
Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 24: encuesta EDI – expectativa de permanencia en la entidad



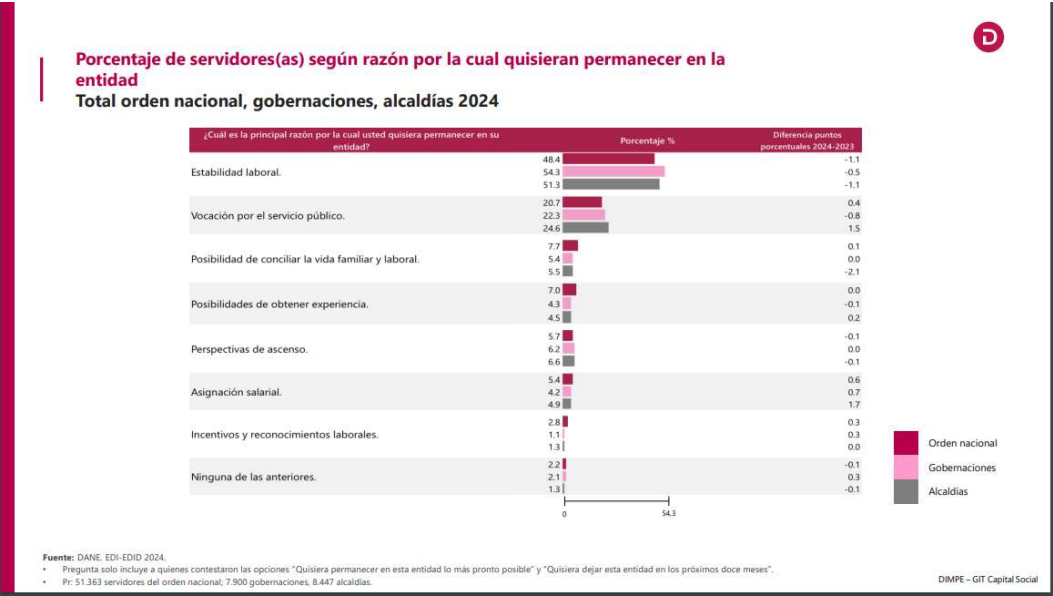
Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 25: encuesta EDI – razón por la cual no se quisiera permanecer en la entidad



Fuente: Pagina del DANE

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



Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 27: encuesta EDI – recomendar la entidad como un buen lugar para trabajar



Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 28: encuesta EDI – recomendar la entidad



Fuente: Pagina del DANE

5.3 DIAGNOSTICO TIPO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional es un aspecto clave para toda la entidad debido a que en ella se recogen los valores, creencias, hábitos y experiencias de la Entidad y que dan forma a la manera en que los servidores trabajan, interactúan y se comunican entre sí. Mediante una cultura organizacional sólida que alinee los valores y objetivos, la Entidad logra mejorar significativamente el compromiso, la productividad y el desempeño de los servidores.

Tomando como base en el modelo OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) desarrollada por los profesores Kim Cameron y Robert Quinn en 1999, se identifica la clasificación de los tipos de cultura organizacional así:

Figura No. 29. tipos de cultura organizacional

Característica	Cultura de Clan	Cultura de Adhocracia	Cultura de Mercado	Cultura de Jerarquía
Descripción	se centra en equipos multifuncionales y el trabajo en equipo en toda la estructura organizacional.	fomenta la iniciativa, innovación y toma de decisiones rápidas por parte de cada miembro de la organización.	se centra en los resultados y en vencer a los competidores.	otorga un gran valor a la estructura y los procesos para crear coherencia y escalabilidad.
Enfoque Principal	Lealtad, trabajo en equipo, bienestar del empleado	Innovación, autonomía, toma de decisiones rápida	Logro de objetivos, superar a la competencia	Estructura, procedimientos, estabilidad
Estructura Organizacional	Horizontal, pocos niveles jerárquicos	Flexible, equipos autónomos	Vertical, jerárquica, basada en resultados	Vertical, jerárquica, clara cadena de mando

Liderazgo	Mentores, facilitadores	Visionarios, impulsores del cambio	Directivos, enfocados en resultados	Autoridad formal, basada en reglas
Valores Clave	Confianza, colaboración, desarrollo personal	Creatividad, agilidad, experimentación Rendimiento,	Rendimiento, ambición, éxito	Eficiencia, confiabilidad, profesionalismo
Ventajas	Alto compromiso de los empleados, innovación colaborativa	Alta innovación, rápido crecimiento, adaptabilidad	Alta motivación, enfoque en resultados, cohesión del equipo	Estabilidad, predictibilidad, eficiencia, calidad
Desafíos	Escalabilidad, toma de decisiones lenta, falta de autoridad definida	Agotamiento de los empleados, competencia interna, falta de colaboración	Presión constante, agotamiento, falta de desarrollo personal	Rigidez, falta de innovación, colaboración limitada
Cómo Desarrollarla	Retroalimentación de los empleados, encuestas de compromiso	Sesiones de lluvia de ideas, reconocimiento a la creatividad	Métricas individuales claras, programa de reconocimiento	Reglas y políticas claras, comunicación de la cadena de mando

Fuente: <https://wellhub.com/es-mx/blog/desarrollo-organizacional/4-tipos-cultura-organizacional/>

A partir de las respuestas obtenidas del diagnóstico de necesidades sistema de estímulos 2025, logra identificar el tipo de cultura con el que cuenta la entidad, mediante la aplicación de medición descrita por el modelo OCAI con base en el marco de valores y competencias, así:

Figura No.30 MARCO DE VALORES



Fuente: AIHR, tipos de cultura organizacional

Figura No. 31 Puntaje promedio

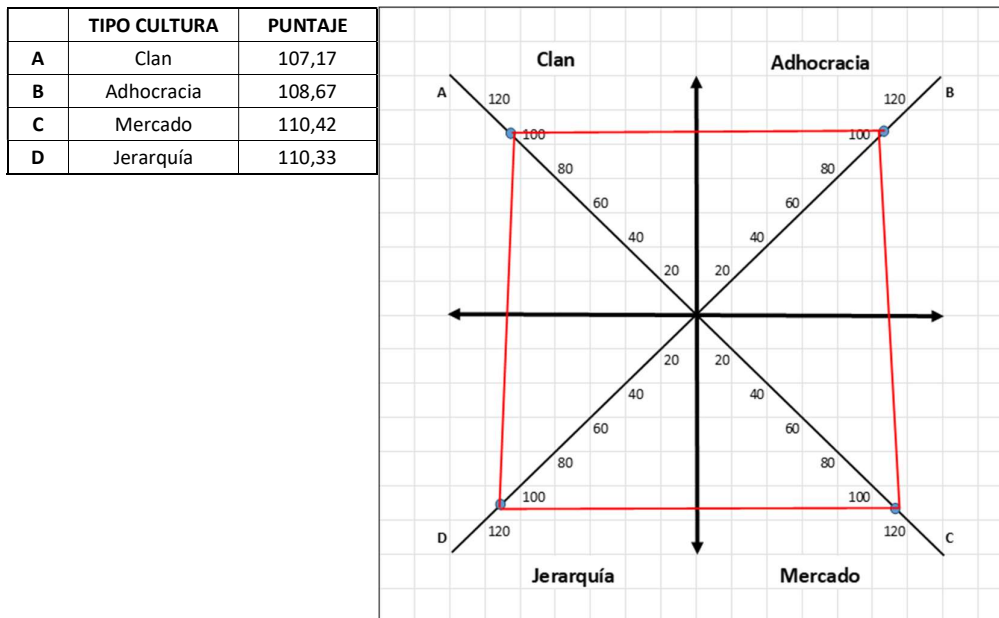
Dimensión	Clan	Adhocracia	Mercado	Jerarquía
Dimensión 1: Dominio de Liderazgo	110,00	106,00	113,50	113,50
Dimensión 2: Gestión Organizacional	112,00	106,50	111,50	113,00
Dimensión 3: Enfoque hacia las Personas	113,00	111,50	117,50	101,50
Dimensión 4: Enfoque hacia los Resultados	105,00	113,00	103,50	114,00
Dimensión 5: Medición del Éxito	102,50	113,50	108,50	103,50
Dimensión 6: Estilo Organizacional	100,50	101,50	108,00	116,50
PUNTAJE PROMEDIO	107,17	108,67	110,42	110,33

Fuente: Grupo de Gestión Humana 2024

De los resultados promedios obtenidos, se logra identificar que en la entidad existe mayor afinidad por las Culturas de tipo Mercado y Jerarquía.

De manera general y como resultado de la aplicación del instrumento, se puede evidenciar que para la ANLA la cultura organizacional es de tipo mercado, lo anterior teniendo en cuenta la percepción de orientación hacia resultados.

Figura No. 32 Expresión Grafica Estadística



Fuente: Grupo de Gestión Humana 2024.

5.4 DIAGNÓSTICOS DE LOS COMPONENTES DEL PETH

5.4.1 Plan Anual de Vacantes y Previsión de los Recursos Humanos

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:

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

- 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.

d)

En concordancia con lo anterior, durante la vigencia 2024 se llevó a cabo el levantamiento de cargas de trabajo 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:

Figura No. 33. Resultado medición de cargas de trabajo por nivel cada dependencia.

NUMERO DE EMPLEOS DISTRIBUIDO POR NIVELES Y DENOMINACIONES DEL EMPLEO REQUERIDOS							
NOMBRE DE LA DEPENDENCIA \ TIPO EMPLEO	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL	TOTAL EMPLEOS	% Adición
DIRECCIÓN	1	12	13	0	4	30	1%
OFICINA ASESORA DE PLANEACION - OAP	1	0	22	0	0	23	1%
OFICINA DE CONTROL INTERNO - OCI	1	0	10	0	0	11	1%
OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO INTERNO - OCDI	1	0	6	0	1	8	0%
OFICINA ASESORA JURÍDICA – OAJ	1	0	67	0	3	71	3%
OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN - OTI	1	0	55	15	0	71	3%
SUBDIRECCIÓN DE MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA AMBIENTAL - MPCA	2	3	128	22	4	159	8%
SUBDIRECCIÓN DE EVALUACIÓN DE LICENCIAS - SELA	1	3	372	0	12	388	19%
SUBDIRECCIÓN DE SEGUIMIENTO DE LICENCIAS – SSL	1	7	760	0	16	784	38%
SUBDIRECCIÓN SANCIONATORIA - SASA	1	1	130	0	4	136	7%
SUBDIRECCIÓN DE INSTRUMENTOS, PERMISOS Y TRÁMITES AMBIENTALES - SIPTA	1	1	173	0	42	217	10%
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA - SAF	1	2	138	38	13	192	9%
TOTAL EMPLEOS REQUERIDOS DE ACUERDO CON CARGAS	13	29	1,874	75	99	2,090	100%

Fuente: Estudio técnico para la ampliación de la planta de personal de la ANLA, 2024

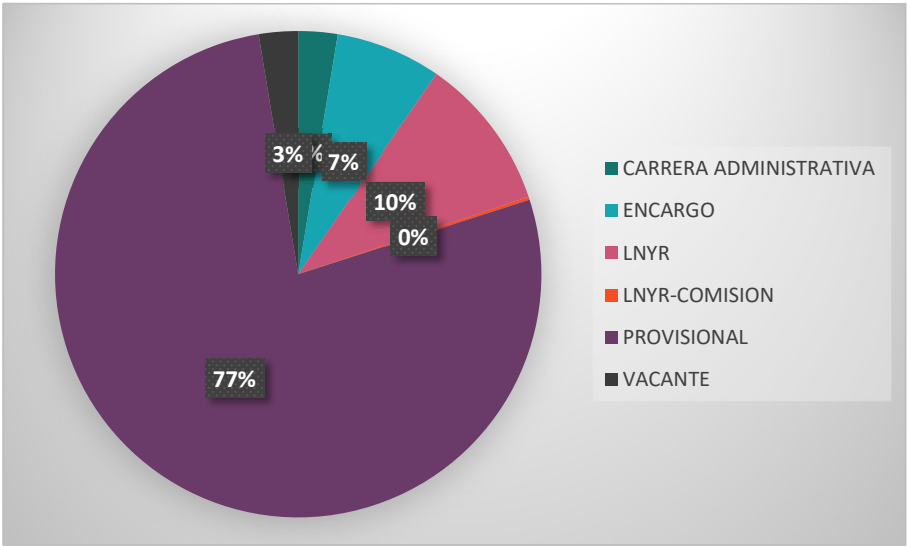
El resultado del levantamiento de cargas de trabajo, como se ha mencionado, arrojó un resultado de 2090 cargos, contando con los actuales 499, se requieren 1591 adicionales.

Como resultado del levantamiento de cargas de trabajo, el mayor peso porcentual lo tiene el nivel profesional con el 90% 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.

Finalmente, la planta de personal a 31 de diciembre de 2024 se distribuye de la siguiente forma:

Figura No. 34. Planta actual 2024



Fuente:Grupo de Gestión Humana Diciembre 2024

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 2024, 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 cuente 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:

La primera dimensión habla sobre lo relacionado con Talento Humano y 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 2025 actividades orientadas al buen desarrollo de la gestión institucional.

En la Gestión del conocimiento y la innovación se concibe al talento humano como el capital más importante con el que cuentan las organizaciones, y, por tanto, es un gran factor crítico de éxito para que estas tengan una buena gestión y logren sus resultados para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos. Todas las personas que prestan sus servicios a la entidad, tanto gerentes y directivos públicos, como los demás servidores que forman los distintos grupos de trabajo, conforman el talento humano de una entidad; esta Dimensión del Modelo es una de las más importantes, precisamente por hacer referencia al ser humano. La gestión del talento humano, es entonces, el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la entidad, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de las metas estratégicas y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

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

Con el objetivo de fortalecer los conocimientos, capacidades, competencias y priorizando la temática que se ofrece a las entidades públicas. Se incorporan los siguientes ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación del DAFP que agregarán valor a la formación y capacitación de los servidores públicos y con ello se logra contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS: Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE: Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se puede identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de la entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023²⁹, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó, que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea⁴⁴. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que

representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

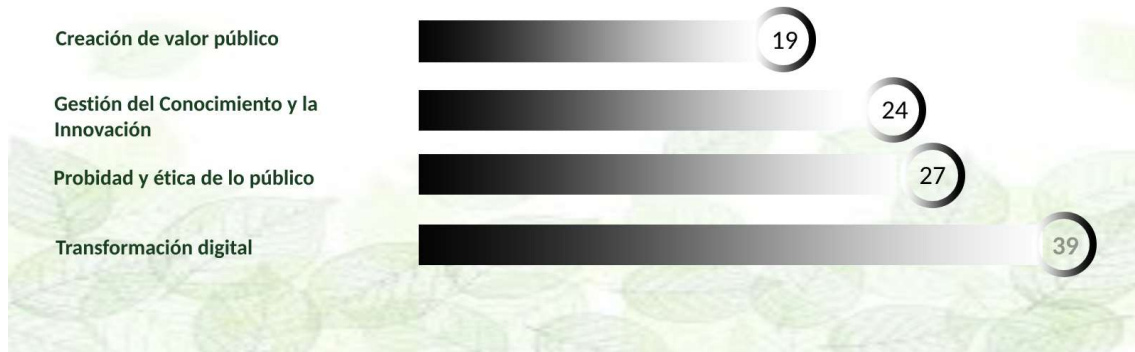
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS: La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la que responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Ejecutado en vigencia 2024:

Durante el año 2024 se realizaron 109 eventos de capacitación los cuales estuvieron enfocados al fortalecimiento de las competencias de los colaboradores desde los cuatro ejes temáticos establecidos por el DAFP (2020 – 2030) y las líneas estratégicas de la ANLA así:

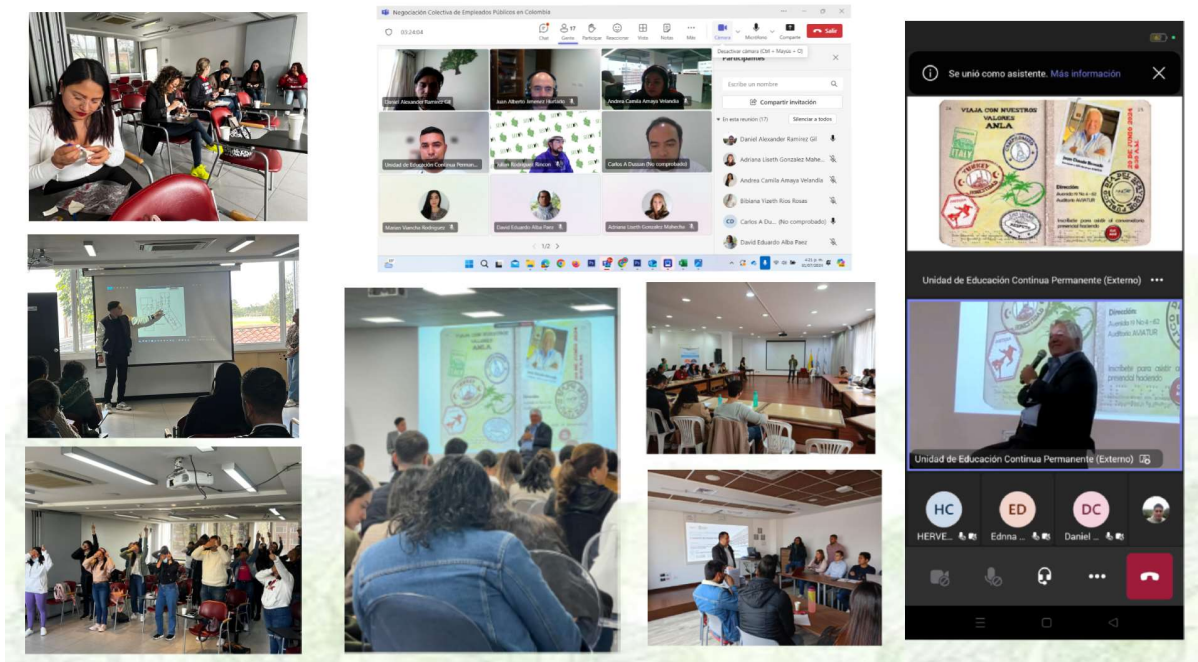


ACTIVIDADES REALIZADAS PIC 2024 POR EJE TEMÁTICO DAFP



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





En este sentido el desarrollo del PIC 2024 se resume de la siguiente manera:

- Registros de asistencia durante la vigencia 2024: 6524
- Horas de formación: más de 988 horas
- Facilitadores internos y docentes: 111 entre talento ANLA y docentes de la Universidad Nacional de Colombia UNAL.
- Se realizaron 28 eventos con la UNAL y 81 eventos internos sin costo.
- Tres metodologías de aprendizaje:
 - 1) Presencial: 11 eventos
 - 2) Virtual: 90 eventos
 - 3) Mixta: 7 eventos
 - 4) Plataforma Moodle: 1

5.4.3 Seguridad y Salud en el Trabajo

La entidad de acuerdo con la normativa legal vigente en SST, 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 2024, las cuales a diferencia de los demás planes y programas del proceso de Gestión del Talento Humano, el SG-SST si tiene alcance a los contratistas de prestación de servicio.

La implementación de estas acciones son de gran importancia ya que principalmente busca proteger la salud y seguridad de los colaboradores, además de aportar al mejoramiento del ambiente laboral.

Con la continuidad de la implementación del SG-SST en el 2024, la ANLA logró:

- Cumplir con la normatividad legal
- Cuidar la salud de los servidores públicos y contratistas
- Mantener en cero las enfermedades laborales.

- Aportar para la mejora en la eficiencia y productividad.
- Actualizar la conformación de los comités COPASST y CCL con vigencia 2024 a 2026.
- Fortalecer los procesos de licitaciones / Procesos de Adquisición: EPPs, área protegida y medico domiciliario, elementos de emergencia y exámenes médicos ocupacionales.

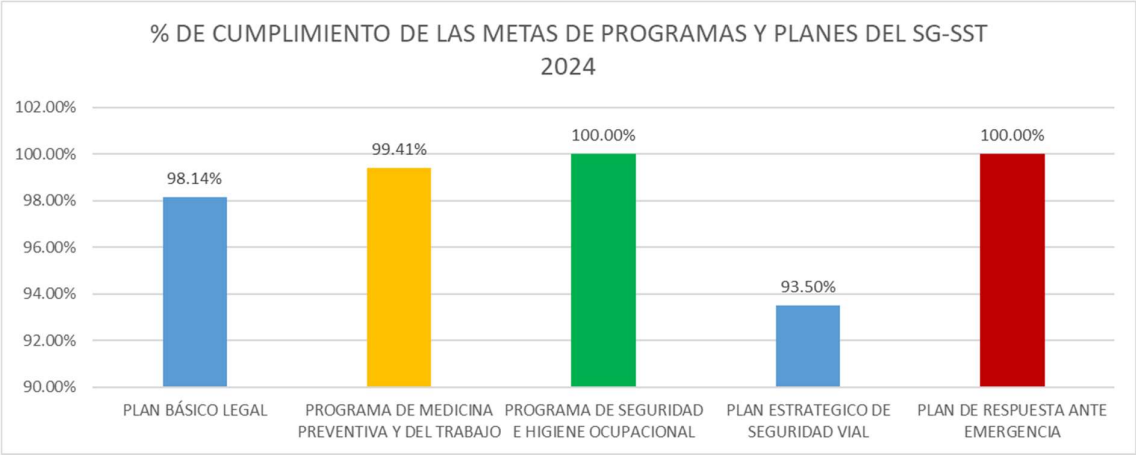
Dentro de la planeación del SG-SST se establecieron objetivos anuales del SG-SST y programas para aportar al cumplimiento de la política y objetivos del SIG, a continuación, se visualiza el resultado del cumplimiento de estos.

Figura 35. Cumplimiento de objetivos SG-SST hasta diciembre 2024.

OBJETIVOS DEL SG-SST 2024	Promedio de % DE CUMPLIMIENTO FRENTE A LA META
Objetivo 1: Cumplir con los requisitos legales vigentes referentes al SG-SST	100.00%
Objetivo 2: Fortalecer una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del Plan de Actividades y Capacitación SST	97.37%
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	98.00%
Objetivo 4: Fortalecer la identificación de peligros a través del Programa de Seguridad e Higiene Industrial y el PESV para la disminución de accidente laborales	95.27%
Objetivo 5: Promover la cultura de prevención y preparación de respuestas ante emergencias	100.00%
Objetivo 6: Mejorar las condiciones de salud en los trabajadores, procurando el bienestar físico y mental	99.41%
Total general	98,34%

Fuente: Grupo de Gestión Humana - SG-SST 2024

Figura 36. Cumplimiento de los Planes y Programas SG-SST diciembre de 2024.



Fuente: Grupo de Gestión Humana - SG-SST 2024

Programa de Medicina Preventiva y del trabajo.

El desarrollo de las actividades de este componente, durante el año 2024 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 de Medicina Preventiva y del Trabajo se tienen establecidos subprogramas de prevención de acuerdo con las condiciones de salud de los servidores públicos y colaboradores. Además de un Programa de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial.

Dentro de este programa se realizan seguimientos médicos en los cuales se les brinda acompañamiento a los colaboradores para su reintegro o reincorporación laboral a la entidad, como también acompañamiento a las colaboradoras gestantes o lactantes, a continuación, se evidencia las siguientes estadísticas.

Tipo de seguimientos	Cant.
Ausentismo- SST	84
Médico Ocupacional-Valoraciones	460
Nutrición	193
Valoración Embarazos-SST	31
Total general	768

En la ANLA se continuó realizando los exámenes médicos ocupacionales en el 2024, ya que son fundamentales para velar por la salud de los servidores públicos, prevenir riesgos laborales, garantizar la aptitud para el trabajo y cumplir con las normativas de salud y seguridad. También tienen un impacto positivo en la productividad, el bienestar general de los trabajadores y la reputación de la entidad. A continuación, se visualiza las cantidades de exámenes médicos ocupacionales realizados en esta vigencia:

Tipo de Exámenes Médicos Ocupacionales	Cant.
Ingreso (servidores públicos)	28
Periódicos (servidores públicos y contratistas)	826
Retiro / Egreso (servidores públicos)	9
Post incapacidad	5
Total general	865

Dentro de este programa de Medicina Preventiva y del Trabajo también se realizó gestión con respecto a la sala de lactancia materna, la entidad certificó la misma el pasado 20 de noviembre de 2024, donde a través de una auditoria por parte de la Secretaría distrital de Salud obtuvimos el aval por parte de esta entidad para continuar usándola en las condiciones adecuadas de acuerdo con las directrices distritales. Para estos temas la entidad incluyó dentro del Plan de Capacitación variedad de temáticas referentes a la maternidad y al uso de la sala de lactancia materna.



Subprograma de prevención de riesgo biológico

En esta vigencia, el Grupo de Gestión Humana realizó una capacitación de Prevención de enfermedades endémicas y/o riesgo biológico, específicamente por riesgo ofídico, esto debido a que los colaboradores de la entidad realizan comisiones en diferentes zonas rurales de Colombia, exponiéndose a este riesgo, por esto desde el SG-SST se gestionó una capacitación con apoyo del Instituto Nacional de Salud para brindar información a los colaboradores sobre cómo prevenir este tipo de accidentes con serpientes / culebras, **se obtuvo una asistencia en el mes de mayo de 79 colaboradores.**



Subprograma de prevención de riesgo Visual

La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales busca con este subprograma proteger la salud ocular de los colaboradores, prevenir problemas visuales a largo plazo y mejorar el bienestar general en el lugar de trabajo. Además de prevenir enfermedades oculares, este contribuye a la mejora de la productividad, el cumplimiento de normativas y la reducción de costos asociados a la salud visual. En el 2024 se realizaron actividades como **Pausas visuales y Sensibilización del Cuidado de la salud visual, charlas y tips**, dando prioridad a la población con patologías visuales del último informe de condiciones de salud de la entidad. Se obtuvo una asistencia en estas dos actividades de 397 colaboradores.

Subprograma de prevención de riesgo de desórdenes musculoesqueléticos

La entidad en el 2024 continuó con la implementación del subprograma de prevención de desórdenes musculoesqueléticos, este no solo es beneficioso para la salud y el bienestar de los colaboradores, sino que también mejora la productividad, reduce los costos médicos, y contribuye a un ambiente laboral más seguro y positivo. A través de este subprograma se realizaron las siguientes actividades:

TIPO DE ACTIVIDADES	CANTIDAD DE ACTIVIDADES	COBERTURA
Pausas activas	52	2164
Inspección puesto de trabajo	80	80
Escuela terapéutica	21	688
Capacitaciones temas varios DME	11	629
Entrega de elementos ergonómicos	Eleva monitor:	19
	Apoya pies:	8
	Pad mouse:	36

La escuela terapéutica son un espacio diseñado para brindar apoyo a los colaboradores que atraviesan problemas de salud, especialmente aquellos relacionados con enfermedades o trastornos musculoesqueléticos, estrés laboral o cualquier condición que afecte su bienestar y desempeño laboral. El objetivo principal de estas escuelas es proporcionar formación, recursos y estrategias para prevenir, tratar y manejar los problemas de salud que pueden impactar la capacidad del colaborador para desempeñar sus funciones u obligaciones contractuales de manera efectiva.

Escuelas terapéuticas



Sede Bodega Álamos



Sede Edificio 1335

Dentro de este subprograma se realizan también seguimientos por parte de la asesora de ARL Positiva – Fisioterapeuta, obteniendo los siguientes resultados:

Tipo de seguimientos	Cant.
Desordenes Musculoesqueléticos-Adecuaciones de Puesto de Trabajo	48
Desordenes Musculoesqueléticos-Inspecciones de Puesto de trabajo	54
Desordenes Musculoesqueléticos-Seguimiento Condiciones Ergonómicas en casa	9
Desordenes Musculoesqueléticos-Seguimiento por síntomas DME	58
Total general	1272

La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales en el 2024 continuó apostándole a la realización de las pausas saludables, ya que son esenciales para mantener la salud física y mental de los colaboradores. Ayudan a reducir el estrés, prevenir problemas musculoesqueléticos y mejorar la productividad y el bienestar general de los trabajadores. La entidad busca con estas pausas no solo fomentar una cultura de salud y bienestar, sino que también contribuir a un entorno laboral más eficiente, colaborativo y saludable; en el 2024 se realizaron 52 jornadas de pausas saludables con 2.164 participaciones de los colaboradores.

Pausas saludables



Sede Bodega Álamos



Sede Edificio 1335

Subprograma de prevención de riesgo cardiovascular

Este subprograma de prevención de riesgos cardiovascular en ANLA, no solo beneficia a los servidores públicos y contratistas a mejorar su salud y bienestar, sino que también tiene un impacto positivo en la eficiencia, productividad y sostenibilidad económica de la entidad. Desde el Grupo de Gestión Humana se realizó **un reto saludable**, el cual consistió en bajar de peso de forma segura y saludable y con acompañamiento, además de mejorar los hábitos de vida saludable de los colaboradores y la incorporación de actividad física en la rutina diaria.

Para este reto se inscribieron de forma voluntaria **99 colaboradores**, los cuales tuvieron un acompañamiento con el equipo del SG-SST del Grupo de Gestión Humana y la asesora de la ARL Positiva – Nutricionista, realizando tamizajes de riesgo cardiovascular; identificación de población en riesgo, toma de medidas (peso, perímetro abdominal, tensión arterial e índice de masa corporal)

Adicionalmente los casos de más criticidad tuvieron acompañamiento del asesor de la ARL Positiva – Médico especialista SST, realizando seguimientos a exámenes de sangre como triglicéridos, glicemia, entre otros.



Los resultados del reto saludable fueron de éxito, ya que se obtuvo que el 54.5% lograron bajar de peso y mejorar los resultados de sus exámenes paraclínicos de perfil lipídico.

Resultados Reto saludable	Cant.
Casos éxitos del reto saludable (bajar de peso, reducción de medidas estabilización de perfil lipídico)	54
Continua con los buenos hábitos de vida	40
casos con poca adherencia al reto	5
total Inscritos	99

ACTIVIDADES	COBERTURA
Seguimiento médico cardio vascular	241
Seguimiento nutricionista- valoraciones y controles nutricionales	136
Valoraciones y controles reto saludable	87
Jornada de toma de peso, talla y perímetro abdominal	103
Capacitaciones cardiovascular	115
Acompañamiento médico y SST estado de gestación	21
Valoraciones medicas por restricciones	4
Valoraciones medicas deportivas	186

Desde el SG-SST también se realizó acompañamiento a los servidores públicos que participaron en las actividades lideradas por el equipo de Bienestar en los juegos de DAFP y las actividades ludo recreativas a través del contrato con la caja de compensación COMPENSAR. En estos acompañamientos se hicieron capacitaciones, socialización del decálogo deportivo y revisión de patologías, entre otros.



Programa de Vigilancia Epidemiológica de riesgo Psicosocial.

La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales continuó con la implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial para aportar a un entorno laboral más saludable y seguro. Este programa no solo ayuda a prevenir problemas de salud mental, sino que también contribuye a la mejora del clima laboral, reduce el ausentismo, aumenta la productividad y fortalece el compromiso de los colaboradores. Además, asegura el cumplimiento de la legislación nacional vigente en este tema y promueve una cultura de bienestar dentro de la entidad.

Desde este programa de vigilancia, la entidad le apostó en el 2024 con el fortalecimiento de **actividades outdoor**, donde a través de la ARL Positiva se le dio alcance para la intervención de dependencias donde hubo novedades de convivencia o ambiente laboral o donde se presentaron quejas sobre presuntos casos de acoso laboral. El pasado 12 de julio de 2024 se realizó la segunda jornada outdoor “embárcate en un viaje de autoconocimiento” en donde un grupo de colaboradores participaron en un ejercicio experiencial. Los colaboradores practicaron diferentes estrategias para manejar las emociones, dejando de pensar en los pendientes, disfrutando y viviendo su tiempo personal con calidad, fortaleciéndose en el autocuidado y sintiéndose los protagonistas de su vida. Se compartieron herramientas valiosas para el autocuidado físico y emocional con acciones que promueven y favorecen la salud y el bienestar en general, como la respiración consciente, el grounding, la gratitud y actividades sensoriales que facilitaron la atención en el aquí y el ahora, invitando a los participantes a mantenerse presentes y gestionarse de manera asertiva, especialmente en los momentos de ansiedad, estrés o disociación, narcisismo, buscando con esto fortalecer la calidad de vida integral (trabajo, familia, academia, etc.).



Se programaron actividades dentro del programa de vigilancia epidemiológica de prevención de riesgo psicosocial tales como:

- Revisión y Actualización del documento de Programa de Vigilancia Psicosocial
- Socialización del Manual de Primeros auxilios psicológicos y envío de comunicado masivo.
- Capacitaciones psicosociales INSPIRAR. Habilidades Blandas de acuerdo con resultado en la Batería de Riesgo Psicosocial (Grupal) / Actividades Outdoor / -Conciencia corporal y relajación. PVE Psicosocial
- Seguimiento Psicosocial: (De acuerdo con resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial - Grupos de acuerdo con priorización) PVE Psicosocial
- Aplicación batería riesgo psicosocial Cumplimiento de Resolución 2646, elaboración y socialización de Informes de Batería de riesgo psicosocial. PVE Psicosocial
- Capacitación Prevención del Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias psicoactivas.
- Informe de Cierre del PVE Psicosocial. (Ejecuta psicóloga). PVE Psicosocial
- Seguimientos psicosociales a los casos enviados por la Oficina de Control Interno Disciplinario.
- Reportes del seguimiento a la Oficina de Control Interno Disciplinario manteniendo la confidencialidad de la información. PVE Psicosocial
- Jornada Integral Manejo de estrés. PVE Psicosocial
- Capacitación de prevención de consumo de sustancias psicoactivas / Política prevención consumo SPA
- Entre otras.

En el PVE Psicosocial de la ANLA en conjunto con la gestión de la asesora de la ARL Positiva – psicóloga Especialista SST se realizaron seguimientos psicológicos a los colaboradores que tuvieron resultados en la batería de riesgo psicosocial para intervención, a continuación, se evidencia la cantidad de seguimientos psicológicos realizados en el 2024:

Tipo de seguimientos	Cant.
Psicosocial	335

PLAN DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.

El Grupo de Gestión Humana realizó actividades con el objetivo de prevenir y mitigar emergencias en todas las sedes de trabajo en la ANLA. Dentro de las actividades se contemplaron las siguientes:

- Inspección de equipos de emergencia: 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 la brigada de emergencia: Con el objetivo de que los brigadistas se encuentren preparados para actuar correctamente ante cualquier eventualidad, todos los meses se realiza formación virtual la cual es extendida a toda la entidad.
- Entrenamiento de la brigada de emergencias, adicional al conocimiento, la entidad busca generar y fortalecer habilidades y destrezas para los integrantes de la brigada, para evacuar, prestar primeros auxilios y extinción de fuego o conatos de incendio; por esta razón el pasado 04 de octubre se realizó una pista de emergencias con el apoyo de la ARL Positiva.
- El pasado 02 de octubre del 2024, la entidad participó activamente en el simulacro distrital de evacuación.

Fotos participación Simulacro Distrital de Evacuación



Fotos participación Simulacro Distrital de Evacuación



Fotos Pista de Emergencias

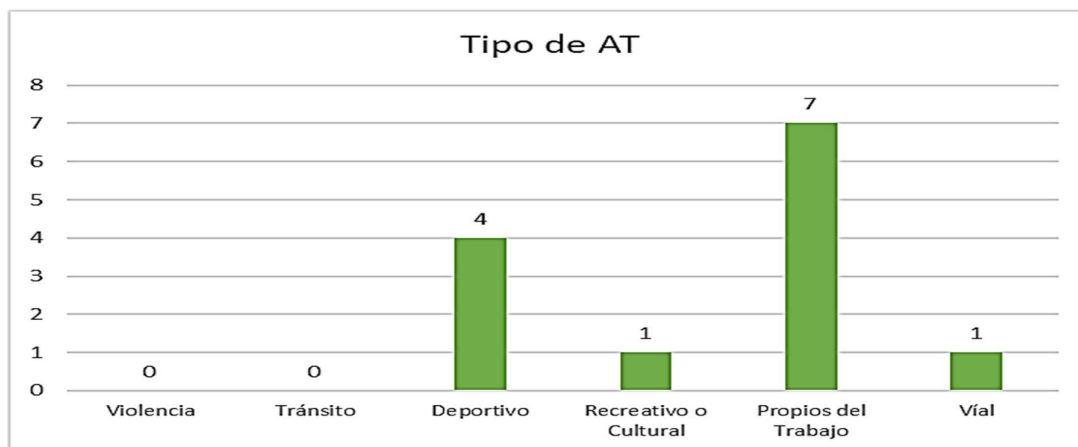


Programa de Higiene y Seguridad Industrial

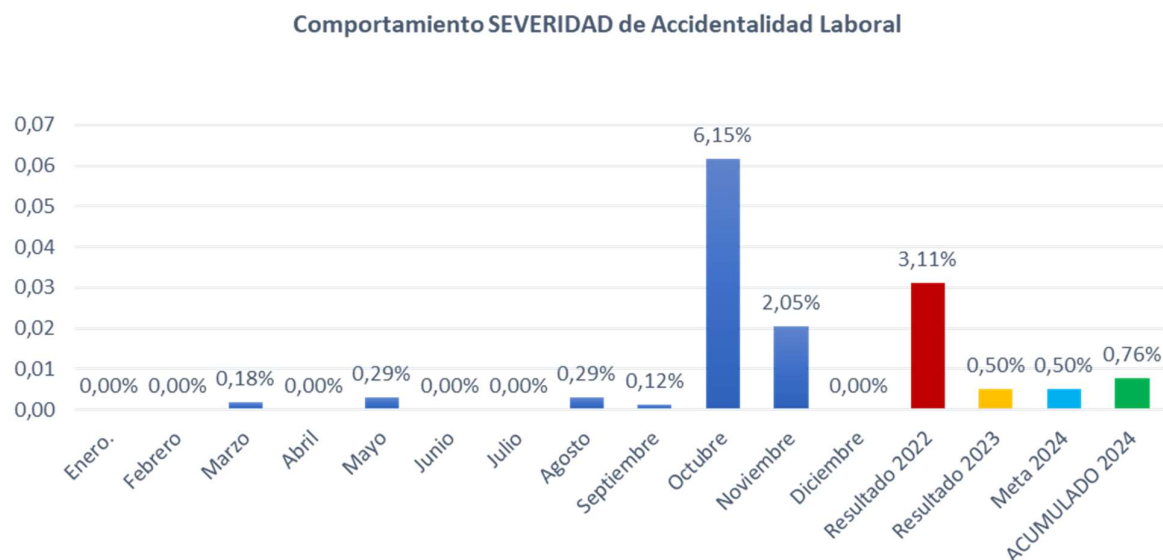
Este programa para la ANLA es una herramienta fundamental para proteger la salud y la seguridad de los colaboradores, prevenir accidentes y enfermedades, reducir costos y mejorar la productividad. Además, promueve una cultura de seguridad en la entidad y asegura el cumplimiento de las normativas legales y las mejores prácticas. A continuación se visualiza los resultados de los índices de frecuencia y severidad de la accidentalidad en el 2024:

PERIODO	No. Funcionarios	No. Contratistas	No. Practicantes	Total Colaboradores	No. Días hábiles mes	N° AT	Días de incapacidad AT	Índice de Frecuencia (I.F)	Índice de severidad (I.S)
ENERO	481	768	0	1.249	21	<u>0</u>	0	0,00%	0,00%
FEBRERO	487	1.170	0	1.657	20	<u>0</u>	0	0,00%	0,00%
MARZO	487	1.170	0	1.657	22	<u>1</u>	3	0,06%	0,18%
ABRIL	486	1.202	0	1.688	18	<u>1</u>	0	0,06%	0,00%
MAYO	486	1.209	0	1.695	21	<u>1</u>	5	0,06%	0,29%
JUNIO	485	1.214	0	1.699	20	<u>0</u>	0	0,00%	0,00%
JULIO	486	1.214	0	1.700	19	<u>0</u>	0	0,00%	0,00%
AGOSTO	483	1.221	0	1.704	21	<u>2</u>	5	0,12%	0,29%
SEPTIEMBRE	474	1.225	0	1.699	21	<u>1</u>	2	0,06%	0,12%
OCTUBRE	476	1.230	0	1.706	21	<u>6</u>	<u>105</u>	0,35%	6,15%
NOVIEMBRE	473	1.238	0	1.711	20	<u>1</u>	<u>35</u>	0,06%	2,05%
DICIEMBRE	485	1.234	0	1.719	19	<u>0</u>	0	0,00%	0,00%

La entidad tuvo un aumento de número de accidentes de trabajo, ya que en el 2023 se tuvieron 11 accidentes y en el 2024 ocurrieron 13. El aumento se originó en el mes de Octubre y Noviembre por 5 accidentes de origen deportivo / recreativo de actividades organizadas por el equipo de Bienestar del Grupo de Gestión Humana, a continuación se visualizan los tipos de accidentes de esta vigencia:



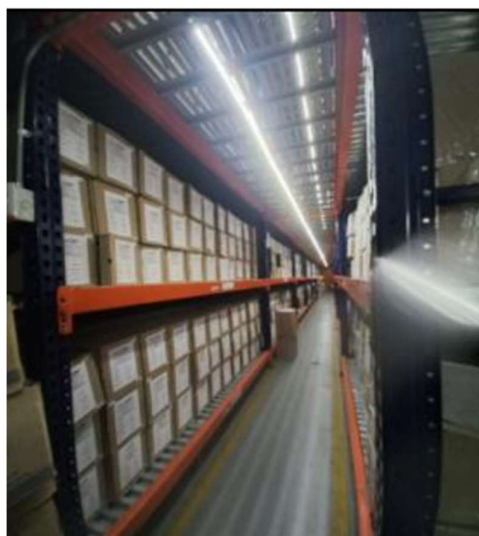
Debido a este aumento de número de accidentes, no se logró cumplir la meta que se tenía establecida para el índice de severidad en el 2024, sin embargo los resultados desde el 2022 han tenido una tendencia a la baja a la fecha (días de incapacidad por accidentes laborales).



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.
- Inspecciones de Seguridad con acompañamiento del COPASST y Brigadistas.
- Capacitaciones y actualización de la Matriz IPEVR
- Capacitaciones y actualización Matriz de EPPs.
- Capacitación Metodología de la 5S.
- Campaña Herramienta ANLARMA para el reporte de condiciones y actos inseguros.

Desde este programa también se realizan **Mediciones Higiénicas**, que para el año 2024 se realizaron **mediciones de iluminación** en la bodega álamos, donde se continúa realizando un seguimiento en compañía del COPASST a las condiciones de iluminación. También se realizaron inspecciones a instalaciones de las 2 sedes en compañía del actual COPASST.



Otra de las actividades que cobija este programa fueron los 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 8 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 la reglas de oro para trabajo seguro, se hicieron charlas de prevención y socialización de accidentes de trabajo; además de la identificación de peligros como insumo vital para la actualización de la Matriz de Peligros / IPEVR.

Fotos de acompañamientos SST en campo

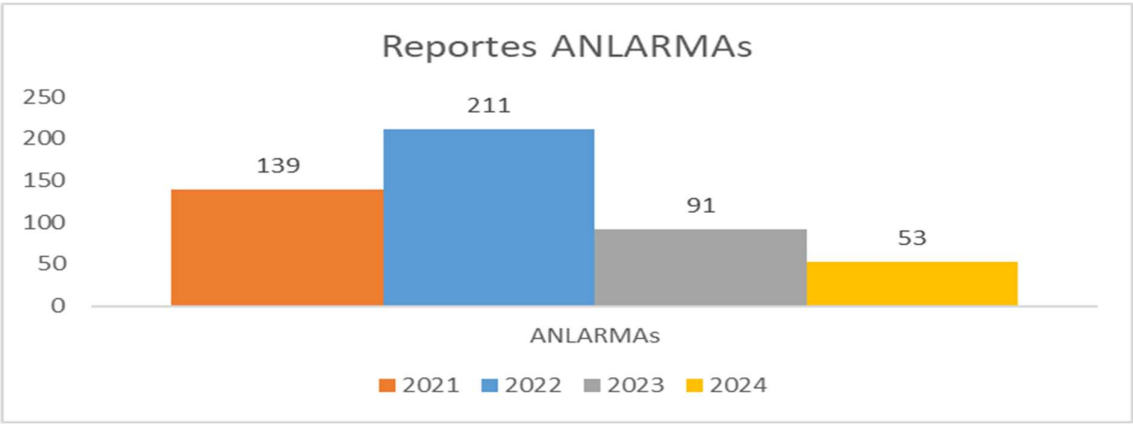


Se revisaron **4.378 MEDEVACs** correspondiente a los colaboradores que comisionaron durante el año 2023, revisando que cumplieran nivel de riesgo laboral, vacunación, clasificación de riesgo ante la ARL, así como el análisis de los riesgos y determinación de controles que los colaboradores registraron en el MEDEVAC.

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 **648 colaboradores**, aumento la participación, ya que en el 2023 participaron 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 identificaron 53 reportes de condiciones y actos inseguros en el 2024. Se evidencia una tendencia de disminución de estos reportes, esto debido a la implementación del teletrabajo en la entidad, finalización de la emergencia por COVID 19 y que actualmente la entidad tiene instalaciones más modernas y seguras, entre otros.

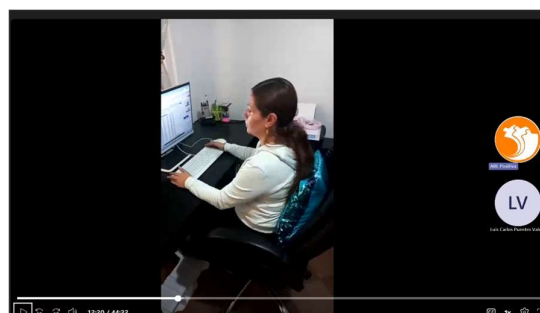
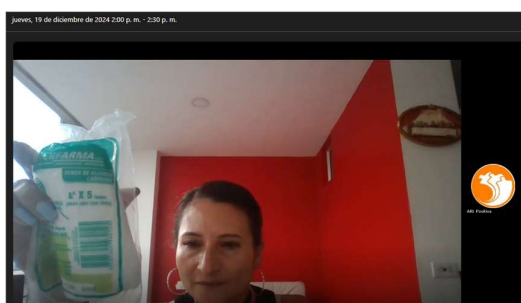


El Grupo de Gestión Humana desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, entregó los Elementos de Protección Personal (EPPs) a los colaboradores que por sus funciones u obligaciones contractuales se exponen a riesgos laborales en comisiones en zonas industriales o comunidades, gestión documental, almacén, entre otros; esto teniendo en cuenta que los mismos hacen parte de los controles establecidos para la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Con los EPPs adquiridos en el último contrato de suministro de elementos de prevención y protección personal, se entregaron a finales del 2024 a 473 colaboradores (339 contratistas y 134 servidores públicos).

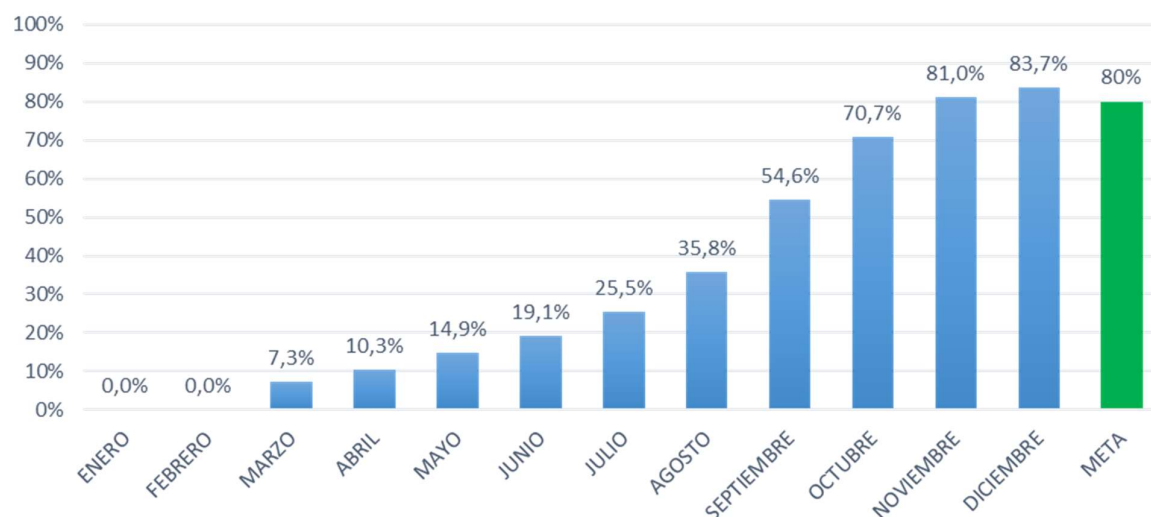


Desde el SG-SST se interviene a los servidores públicos que obtienen el beneficio de **teletrabajo**, realizando **visitas virtuales** para verificar los elementos del botiquín, extintores, condiciones ergonómicas mínimas, y adicionalmente se realiza entrevista con psicóloga de la ARL para identificar posibles afectaciones en la dinámica familiar que puedan incidir en la realización del teletrabajo por parte de los servidores públicos. En el 2024 se realizaron 276 visitas virtuales de verificación SST para teletrabajo.



TIPO DE ACTIVIDADES	CANTIDAD DE ACTIVIDADES	COBERTURA
Visitas virtuales de revisión de criterios SST para el Teletrabajo	276	276
Revisiones subsanaciones inspección puestos de teletrabajo	208	208

Realización de visitas de teletrabajo para revisión de criterios SST 2024 (acumulado)



Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV

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.
- Inspecciones de vehículos. (lideras por el Grupo de Gestión Administrativa)
- Toma de pruebas de consumo de sustancias psicoactivas para los conductores.
- Promoción de uso de la bicicleta, entre otros.

Adicionalmente en esta vigencia se realizó la actualización del PESV teniendo en cuenta la nueva estructura para este documento, establecida por la Resolución 20223040040595 de 2022 de MinTransporte; realizando mesas de trabajo en conjunto con el Grupo de Gestión Administrativa y los líderes del diseño e implementación del

PESV para coordinar y gestionar toda la información necesaria para el reporte de autogestión a la secretaria de movilidad en enero de 2025.

JUEVES, 3 DE OCTUBRE DE 2024

DÍA DE LA MOVILIDAD SOSTENIBLE

Camina, súbete a la bicicleta o usa el transporte público

EN BOGOTÁ, NOS MOVEMOS POR LA SOSTENIBILIDAD

¿Cómo ponerse el casco de forma correcta?

¡Mira el video aquí y viaja seguro en bici!

ANLA comprometida con la seguridad vial.

La entidad en el mes de julio actualizó su Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV) TH-PN-05, dando cumplimiento a la resolución 20233040040595 de 2022 de Mintransporte, por lo cual te invitamos a participar de las siguientes actividades para prevenir juntos los riesgos laborales viales.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	FECHA	HORA	FACILITADOR	LUGAR
Socialización PESV y Política de Seguridad Vial	26-09-24	11:30 a.m. a 12:00 p.m.	Helios Jairo Ingeniero Ambiental y Especialista ANLA Área de Planeación	Microsoft Teams
Socialización PESV y Política de Seguridad Vial	26-09-24	2:30 p.m. a 3:00 p.m.	Helios Jairo Ingeniero Ambiental y Especialista ANLA Área de Planeación	Microsoft Teams
Socialización PESV y Política de Seguridad Vial	28-09-24	11:30 a.m. a 12:00 p.m.	Helios Jairo Ingeniero Ambiental y Especialista ANLA Área de Planeación	Microsoft Teams
Socialización PESV y Política de Seguridad Vial	28-09-24	2:30 p.m. a 3:00 p.m.	Helios Jairo Ingeniero Ambiental y Especialista ANLA Área de Planeación	Microsoft Teams

Inscríbete haciendo **click aquí**

5.4.4. Sistema de Estímulos

La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) planeo y ejecutó el Sistema de Estímulos de la vigencia 2024, bajo los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar, ejecutando 171 actividades, las cuales obtuvieron una calificación promedio del 96% de satisfacción y contaron con la participación de 3899 servidores. De acuerdo con la valoración de nuestros colaboradores las experiencias más significativas durante este 2024 fueron:

	Eje	Categoría	Actividad	Porcentaje de satisfacción
Programa de bienestar Social	Eje 1 Equilibrio psicosocial	A. Equilibrio Psicosocial	Torneos deportivos y Curso de Barismo	100%
	Eje 2 Salud Mental	A. Higiene Mental	Programa de Mindfulness y Taller Relación de Pareja Sana - Esposos	100%
	Eje 3 Convivencia Social	B. Cultura Organizacional	Navidad con los niños de la Familia ANLA	99%
	Eje 4 Alianzas interinstitucionales	A. Coordinación Interinstitucional	Jornada de atención de Compensar: 2000 Razones y Gobierno C	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:

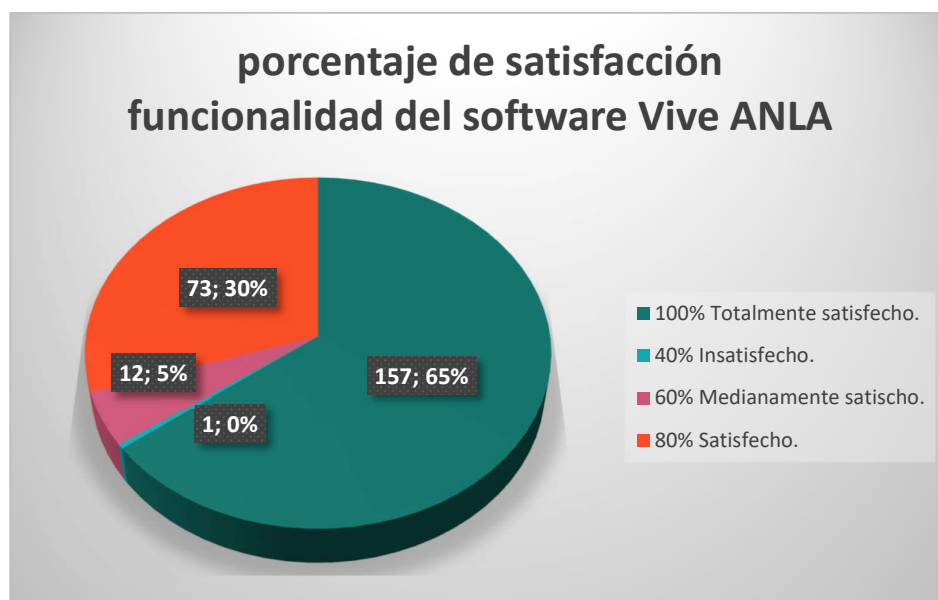
Programa de Bienestar Social

Actividades según los ejes temáticos	Cuenta de No. De Actividades	Registro de asistencia y evaluación	Promedio de % de satisfacción
Eje 1 Equilibrio psicosocial	61	1035	97
A. Equilibrio Psicosocial	60	1026	97
Entrenamiento Equipo institucional Fútbol de Salón Juegos de la Función Pública	1	9	98
Entrenamiento Equipo institucional Bolos Juegos de la Función Pública	1	9	99
Entrenamiento Equipo institucional de Fútbol 8 Juegos de la Función Pública	4	38	99
Curso de Barismo	24	356	97
Entrenamiento Equipo institucional de Baloncesto Juegos de la Función Pública	4	22	99
Entrenamiento Equipo institucional de Voleibol Juegos de la Función Pública	4	28	93
Entrenamiento Equipo institucional de Fútbol de salón Juegos de la Función	3	23	98
Entrenamiento Equipo institucional de Bolos Juegos de la Función Pública	3	31	99
Taller sobre alimentación saludable para gatos	1	55	97
Practica de Senderismo	3	71	98
Caminata Ecológica	4	117	97
Torneo de Bolos Interno ANLA	5	157	97
Día de la Familia PET	1	32	99
Taller sobre adiestramiento de perros	2	78	96
C. Calidad de vida laboral	1	9	99
Día del Abuelito de la Familia ANLA	1	9	99
Eje 2 Salud Mental	63	964	96
A. Higiene Mental	63	964	96
Actividad de integración del Equipo de Secretarías(os) de la ANLA - Relación	1	11	99
Programa de Mindfulness	10	116	98
MasterChef ANLA	11	184	97
EDP&F: Circuito Fit	2	32	94
EDP&F: Circuito Fit	1	11	93

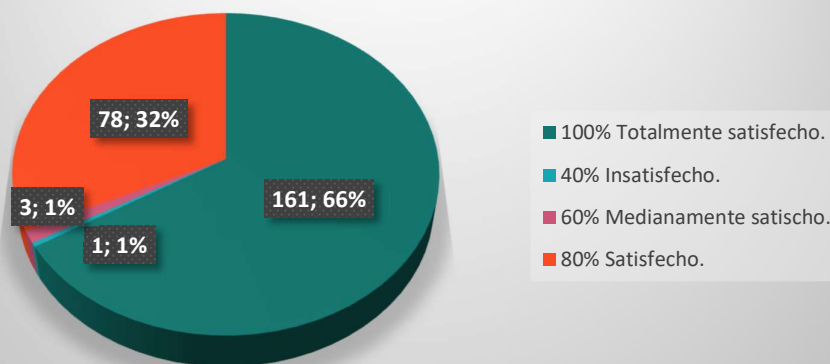
Actividades según los ejes temáticos	Cuenta de No. De Actividades	Registro de asistencia y evaluación	Promedio de % de satisfacción
Jornada de atención presencial de FAVI	2	25	96
EDP&F: Webinar Inteligencia Emocional	3	77	93
EDP&F: Webinar Afrontando lo Impredecible	3	54	95
EDP&F: Webinar Comunicación Empática	1	13	95
EDP&F: Webinar Comunicación Empática	1	21	95
Actividad de integración del Equipo de Trabajo Gestores de la Felicidad	3	36	99
EDP&F Imagen Personal: Taller de Auto cepillado	3	52	89
EDP&F: Webinar Masculinidades en Transformación	1	21	94
EDP&F: Webinar Hábitos saludables	1	23	92
EDP&F: Webinar Hábitos saludables	1	22	91
Taller relación de Pareja Sana - Esposos	2	34	99
Curso de Mindfulness	1	9	97
Taller de cocina - MasterChef ANLA	11	186	96
Curso de Mindfulness	5	37	99
Eje 3 Convivencia social	5	340	94
B. Clima Laboral	2	49	91
Programa de liderazgo	1	25	88
Programa de liderazgo: Grupo de coordinadores	1	24	93
B. Cultura Organizacional	3	291	96
Cierre de gestión	1	231	94
Adaptación al cambio organizacional: Grupo Pacifico - Rio Cauca	1	13	94
Navidad con los niños de la Familia ANLA	1	47	99
Eje 4 Alianzas interinstitucionales	30	604	95
A. Coordinación Interinstitucional	30	604	95
Jornada de atención presencial de Compensar	7	64	96
Jornada de atención presencial del Teatro Nacional	1	6	90
Jornada de Atención del FNA	1	3	93
Jornadas de atención presencial de Cafam	2	2	100
Charla: Inducción servicios Compensar	3	192	92
Jornadas de atención presencial de Compensar	3	87	97
Jornadas de atención presencial de FNA	1	5	100
Charla: FAVI	1	23	91
Charla: Convenio Smart Fit y GYM Compensar	2	60	94

Actividades según los ejes temáticos	Cuenta de No. De Actividades	Registro de asistencia y evaluación	Promedio de % de satisfacción
Jornada de atención presencial de Compensar - Convenio Smart Fit	1	6	97
Jornada de atención presencial de Colpensiones	1	27	96
Charla: 2000 Razones con Compensar	2	31	94
Charla: Gobierno C	2	71	88
Jornada de atención de Compensar: 2000 Razones y Gobierno C	3	27	96
Eje 4 Equilibrio psicosocial	1	7	94
A. Coordinación Interinstitucional	1	7	94
Jornada de atención presencial de Compensar	1	7	94
Total general	160	2950	96

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 información de bienestarconsentido@anla.gov.co



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 2024 los incentivos mejor valorados por la familia ANLA, fueron:

Actividades según los ejes temáticos	Cuenta de No. De Actividades	Registro de asistencia y evaluación	Promedio de % de satisfacción
Eje 1 Equilibrio psicosocial	5	232	99
B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar	3	27	100
Correos dirigidos a los servidores de la ANLA promocionando el uso de la bicicleta	1	10	100
Número de solicitudes gestionadas a través de Vive ANLA para disfrutar del del Incentivo Usar la bici paga	1	3	100
Número de solicitudes gestionadas a través de Vive ANLA para disfrutar del Incentivo Pasión por la ANLA	1	14	100
C. Calidad de vida laboral	2	205	97
Número de servidores a los que se les otorgo apoyo educativo en el marco de	1	87	98
Socialización Apoyo Educativo - Convocatoria I semestre	1	118	96
Total general	5	232	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 2024 se registraron las siguientes solicitudes:

Actividades según los ejes temáticos	Cuenta de No. De Actividades	Registro de asistencia y evaluación	Promedio de % de satisfacción
Eje 1 Equilibrio psicosocial	4	700	98
B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar	4	700	98
Descanso compensado para Semana Santa	1	290	97
Descanso compensado para Semana Santa con exoneración	1	40	99
Número de solicitudes gestionadas a través de Vive ANLA para disfrutar del beneficio Tiempo para celebrar la vida durante el I semestre	1	126	97
Número de solicitudes gestionadas a través de Vive ANLA para disfrutar del beneficio Día de la familia del I semestre	1	244	98
Total general	4	700	98

Programa de Desvinculación Asistida

Durante la vigencia 2024 se desvincularon 10 servidores públicos de la planta de personal de la ANLA y se evidencia un total de 7 servidores públicos etapa de pre pensionados en a los cuales se les indagó sobre lo que significó para ellos la experiencia laboral en esta entidad y su porcentaje de satisfacción con las Entidad:

Actividades según los ejes temáticos	Cuenta de No. De Actividades	Registro de asistencia y evaluación	Promedio de % de satisfacción
Eje 1 Equilibrio psicosocial	2	17	99
C. Calidad de vida laboral	2	17	99
Número de entrevistas de retiro realizadas durante el I semestre	1	10	100
Taller Gestión del Cambio Pre pensionados	1	7	98
Total general	2	17	99

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 de Gestión del Cambio para Pre pensionados en colaboración con la Caja de Compensación Familiar Compensar, esta actividad fue valorada con un 98% de satisfacción.

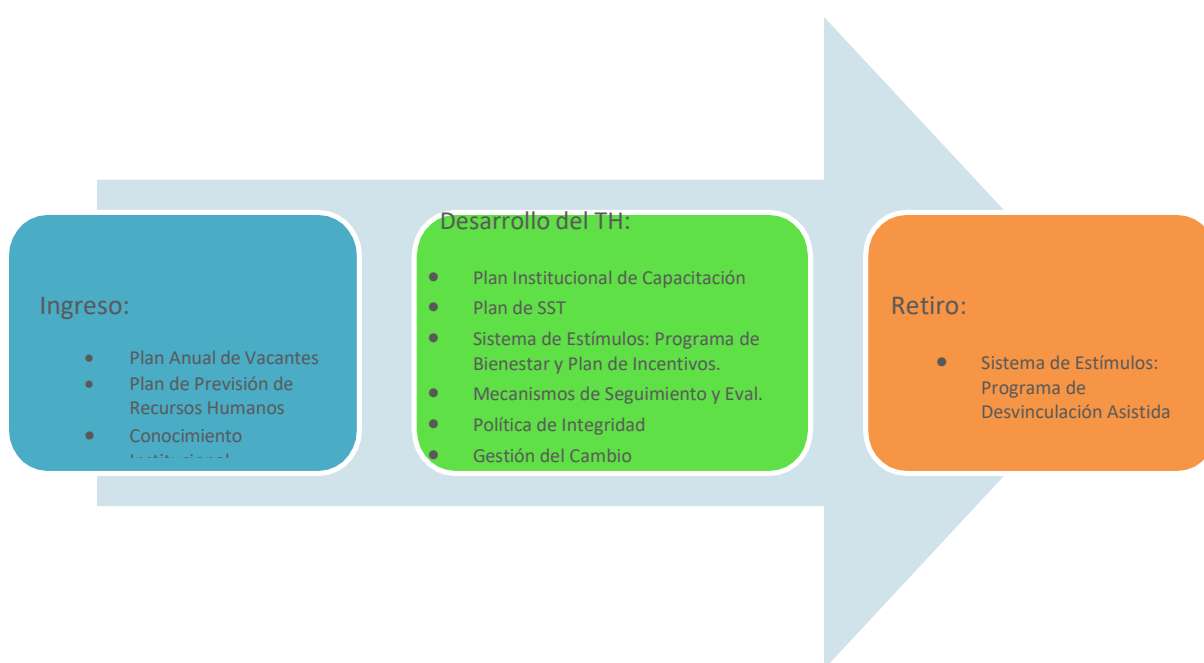
15. Participar en esta actividad contribuyo a:



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 37. 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 2025 se desarrollarán actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y genero) según la normativa vigente y la planta de personal establecida para dicha vigencia.

Figura 36. Planta de personal 2024 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	27	58	105	193	14	32
TECNICO			9	5		1
ASISTENCIAL		4	5	6	4	
TOTAL	27	62	125	211	25	34
	484					

Fuente: Grupo Gestión Humana

Fecha de corte: 31 de diciembre de 2024

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 de este 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 las respectivas actividades para el Rediseño Organizacional y/o Formalización del Empleo Público, a partir de dar cumplimiento a la misión y visión, 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 cumplían o no con los requisitos del Manual de Funciones y Competencias Laborales de ANLA, adoptado mediante la Resolución No. 01743 de 2020.

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

Para la vigencia 2021, el Grupo de Gestión Humana busco mantener comunicación permanente con las dependencias de la Entidad con el fin de establecer las necesidades que en materia de talento humano se presenten. Igualmente, se dio continuidad a la provisión de los empleos mediante las figuras encargo y provisionalidad, que viene realizando la Entidad, para ciento ochenta y un (181) empleos de carrera administrativa y catorce (14) de libre nombramiento y remoción, en el marco de los procedimientos y la normativa aplicable vigente.

Así las cosas y de conformidad con la normatividad vigente, en la vigencia 2021, se adelantó el proceso de encargos para la vigencia 2022, según los procedimientos establecidos para tal fin. Este proceso se adelantó con la publicación en la intranet de veintinueve (29) fichas las cuales contenían los empleos a encargar con los listados de servidores de carrera administrativa que 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.

Así las cosas, en la vigencia 2024, se adelantó la publicación de treinta y dos (32) fichas en las cuales los servidores de carrera administrativa podrían acceder de acuerdo con las vacantes presentadas en la planta de personal de la vigencia. Es así como se dio continuidad al proceso y se posesionaron en encargo los servidores de carrera administrativa que manifestaron interés en aquellos empleos en los cuales cumplían requisitos.

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 38. Resumen Reporte Plan Anual de Vacantes 2025

Total de empleos de Libre Nombramiento y Remoción			Total de empleos de carrera administrativa				Planta Total
Provistos	Vacantes	Comisión en libre nombramiento	Carrera Administrativa	Encargo	Provisional	No. de empleos sin proveer	
51	3	1	13	35	386	10	499

Fuente: Grupo de Gestión Humana

Fecha de Corte: 31 de diciembre de 2024

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 de Gestión 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 sean relevantes para el proceso de adaptación a la entidad y que estén directamente relacionados con las funciones específicas a cada rol.

El Programa de Reinducción, con una periodicidad de dos años, tiene como propósito reorientar la integración de los empleados a la cultura organizacional, adaptándose a los cambios que impacten los objetivos estratégicos de la Entidad. Este programa busca actualizar de manera constante a los servidores públicos en temas relevantes, incluyendo modificaciones normativas y estratégicas que influyan en la cultura institucional, fortaleciendo así el sentido de pertenencia hacia la ANLA.

Durante la vigencia de 2023, se desarrolló el programa de reinducción, en el cual los servidores públicos tuvieron la oportunidad de participar en una conferencia impartida por un experto facilitador interno titulada "Cómo intervienen la voluntad y el conocimiento en el cumplimiento de los deberes de un servidor público". Esta actividad permitió sensibilizar e impactar a los colaboradores, reforzando su compromiso con sus responsabilidades dentro de la Entidad y su rol en el servicio al Estado. La próxima reinducción se tiene programada para el 2025.

El Entrenamiento en el Puesto de Trabajo es una modalidad de capacitación enfocada en preparar a los empleados para el desempeño directo de las funciones específicas de su cargo, promoviendo la mejora continua en sus actividades diarias y fortaleciendo sus competencias técnicas y prácticas. 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 seis ejes temáticos establecidos por el DAFP: EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS, EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE, EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD, EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA, EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO y EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS 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:
 - Línea estratégica 1: Incrementar la confianza y cercanía de la autoridad con sus grupos de valor.
 - Línea estratégica 2: Fortalecer el enfoque de derechos humanos, el conocimiento integral del territorio y la participación incidente con rigurosidad, transparencia y oportunidad para mejorar la efectividad de los procesos de evaluación, seguimiento y sancionatorios.
 - Línea estratégica 3: Gestionar el conocimiento y garantizar el acceso a la información de los procesos de la autoridad para contribuir a la efectiva y oportuna toma de decisiones, a través de la innovación, las buenas prácticas y la transformación digital.
 - Línea estratégica 4: Consolidar un modelo de gestión innovador que genere valor público, a través del uso eficiente de los recursos y el logro de los objetivos, proporcionando un entorno de trabajo que ofrezca un desarrollo integral a nuestros colaboradores
- 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 permite 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 2023 - 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 Microsoft forms y se programaron espacios con algunos de los subdirectores, coordinadores y líderes de las dependencias para así obtener información de las necesidades al interior de cada uno de sus grupos y hacer la revisión de los temas propuestos por los servidores públicos.

De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de los servidores públicos tienen un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí la necesidad de contar con lineamientos en la materia. Por ello, el Plan Nacional de Formación y Capacitación se presenta como un instrumento que promueve la mejora continua y el desarrollo del servicio público.

Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes



Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

El diagnóstico para la vigencia del año 2025 evidencia necesidades de capacitación en temas de relevancia, relacionados con el desarrollo de cada uno de los seis 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 2025.

Para el año 2025 se han establecido las siguientes líneas para el desarrollo del PIC según lo establece el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP:

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS: Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos. Estas actividades se orientarán a temas como: Escazú ANLA, Enfoque diferencial: gestión integral para la prevención y promoción de conductas éticas, diversidad, equidad e inclusión, Derechos humanos y paz: Enfoque desde el licenciamiento ambiental - Ciber Paz, Estrategias de relacionamiento con la ciudadanía, Políticas de participación ciudadana en el licenciamiento ambiental y los mecanismos de participación ciudadana ambiental, alcances, efectos e incidencia, Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en proceso de reincorporación, Comunidades étnicas: Estudios culturales, componente cultural, Diálogo de improbables -Diálogo social.

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE: Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. De tal modo se proponen las siguientes actividades: Diplomado misional, Manejo de sedimentos en embalses, cuerpos de agua y dragados, compensaciones ambientales y bióticas e inversión de no menos del 1%, Actualización en derecho ambiental, Curso Bioacuática plataforma ANLA, Cambio climático y Sistema de Gestión Ambiental.

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional, es este sentido se llevarán a cabo los temas mencionados a continuación: Acoso laboral - Acoso sexual (ISO 45001) (Prevención y manejo en el entorno organizacional), Academia: Fortaleciendo nuestras competencias ANLA para el concurso de méritos, Preparación para concurso de méritos – taller, Competencias blandas para Manejo de emociones y liderazgo, manejo del tiempo, Comunicación asertiva, trabajo en equipo, Habilidades directivas (ISO 45001), Lenguaje claro, Curso de temas sindicales.

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA La transformación digital es el proceso por el cual las entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios, implementar procesos dinámicos de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano, para este eje se desarrollaran los temas mencionados a continuación: Capacitación en ArcgisPro, QGIS , nivel básico, Manejo de Sistemas de Información Geográfico (SIG), SILA para nuevos integrantes, Manejo herramientas de las plataformas tecnológicas: SILA refuerzo, Manejo herramientas de las plataformas tecnológicas: Google - in drive, paquete luker,

word space, one drive, Microsoft, GEO VISOR ANLA, Manejo herramientas de las plataformas tecnológicas: GIC – ARANDA, Manejo herramientas de las plataformas tecnológicas: GESPRO - GESRIESGOS – SPGI, Power BI, Política Seguridad Digital (ISO 27001), Política Gobierno Digital (ISO 27001), Desconexión laboral, Curso en plataforma virtual moodle: Jornada Conociendo la ANLA, ORFEO.

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó. que la identificación es u impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social, para el desarrollo de este eje se orientaran las actividades al los siguientes temas: Día del servidor: Conferencia, Rendición de cuentas, Procedimiento de Imposición y Seguimiento a las Medidas Preventivas, Leyes 1333 de 2009 y 2387 de 2024, Cambios normativos ley 1437 de 2011, Riesgos de corrupción; riesgos fiscales desde el programa de transparencia, Delitos en la administración pública Formulación y tratamiento de los planes de mejoramiento (ISO 9001), Transparencia y lucha contra la corrupción, Transparencia y lucha contra la corrupción, Administración Pública (Transparencia y Corrupción), Ley de Transparencia, Indicadores de gestión: formulación y seguimiento de Indicadores (ISO 9001), Prevención de contrato realidad, Buenas prácticas para la supervisión y liquidación de contratos, Actualización en contratación estatal - Marco normativo, Proceso administrativo sancionatorio contractual, Política de integridad.

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS: La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. De acuerdo con lo mencionado para este eje y alineado con el diagnostico de necesidades de capacitación 2025, se llevarán a cabo los siguientes temas: Programa Inspirar, versión líderes, aplicación de prueba psicotécnica, batería de riesgo (ISO 45001) 25 líderes, Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD), Taller de redacción y estilo, Gestión del conocimiento de la innovación - innovación de los procesos administrativos, Redacción jurídica para no abogados, Curso de inglés, Curso Business Process Management BPM (ISO 9001), Evaluación del rendimiento laboral, Acuerdos de gestión, Evaluación del desempeño laboral, Entrenamiento administrativo para conductores, Actualización en reforma tributaria, Diplomado transversal, Gestión documental, Reinducción, Jornada Conociendo la ANLA (ISO 14001, 45001, 27001, 9001).

Ejecución para la vigencia 2025:

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.

Para el 2025 se tiene previsto la realización de 117 eventos (virtuales, presenciales y mixtos), 34 de ellos con costo y 83 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

Para el 2025 el Grupo de Gestión Humana, desde el equipo del SG-SST, ha establecido un Plan de Trabajo y Capacitación, para continuar minimizando, evaluando y controlando 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; permitiendo identificar peligros y establecer las medidas de control necesarias.

Este plan de trabajo y capacitación corresponde al compromiso institucional con la seguridad laboral y la calidad de vida de los servidores públicos y contratistas 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. A continuación, se evidencia la cantidad de actividades a realizar por cada uno de los competentes del plan:

Componentes del Plan de Trabajo y Capacitación del SG-SST 2025	Cantidad de actividades
Comités	8
Mejoramiento continuo	8
Plan básico legal	39
Plan de emergencias	14
Plan estratégico de seguridad vial	6
Programa de medicina preventiva y del trabajo	43
Programa de seguridad e higiene industrial	26
Total general	144

Fuente: Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025.

Este plan de trabajo y capacitación del SG-SST también esta alineado para dar cumplimiento a la ISO 45001, por ende, también se estructuró de la siguiente forma:

Actividades de acuerdo con la ISO 45001	Cantidad de Actividades
10.2. Incidentes, No Conformidades y Acciones Correctivas	3
10.3. Mejora Continua	4
4.1. Comprensión de la organización y de su contexto	1

Actividades de acuerdo con la ISO 45001	Cantidad de Actividades
4.2. Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de las otras partes interesadas	1
4.3. Determinación del alcance del SG de la SST	1
4.4. SG de la SST	1
5.1. Liderazgo y compromiso	5
5.2. Política de la SST	1
5.3. Roles, responsabilidades y autoridades en la organización	2
5.4. Consulta y participación de los trabajadores	1
6.1.1. Acciones para abordar riesgos y oportunidades – Generalidades	7
6.1.2. Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades	5
6.1.3. Determinación de los requisitos legales y otros requisitos	9
6.2. Objetivos de la SST y planificación para lograrlos	1
7.1. Recursos	1
7.3. Toma de Conciencia	41
7.4. Comunicación	3
7.5. Información documentada	2
8.1. Planificación y control operacional - 8.1.1. Generalidades	3
8.1. Planificación y control operacional - 8.1.2. Eliminar peligros y reducir riesgos para la SST	29
8.1. Planificación y control operacional - 8.1.4. Compras	8
8.2. Preparación y respuesta ante emergencias	11
9.1. Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño	2
9.2. Auditoría Interna	1
9.3. Revisión por la Dirección	1
Total general	144

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 2025.

En este plan de trabajo y teniendo en cuenta los ajustes presupuestales que el gobierno estableció a finales del 2024, se incluyeron otras estrategias diferentes a acompañamientos SST en campo, que permitan poder seguir identificando los peligros SST. Adicionalmente las visitas de teletrabajo quedaron para realizarse por todos los miembros del equipo del SG-SST, esto con el objetivo de aumentar la cobertura en el 2025.

Con respecto a la accidentalidad del 2024, se establecieron para el 2025, reuniones con el equipo de bienestar para determinar los controles respectivos antes de la realización de actividades deportivas y/o recreativas y evitar accidentes por estos temas.

Para el 2025, también se estableció la creación de un club deportivo en ANLA, fomentando así los hábitos de vida saludable, generando espacios a través de redes sociales donde se compartan las actividades deportivas realizadas, y que desde el equipo SST se pueda realizar reforzamientos positivos por este tipo de acciones.

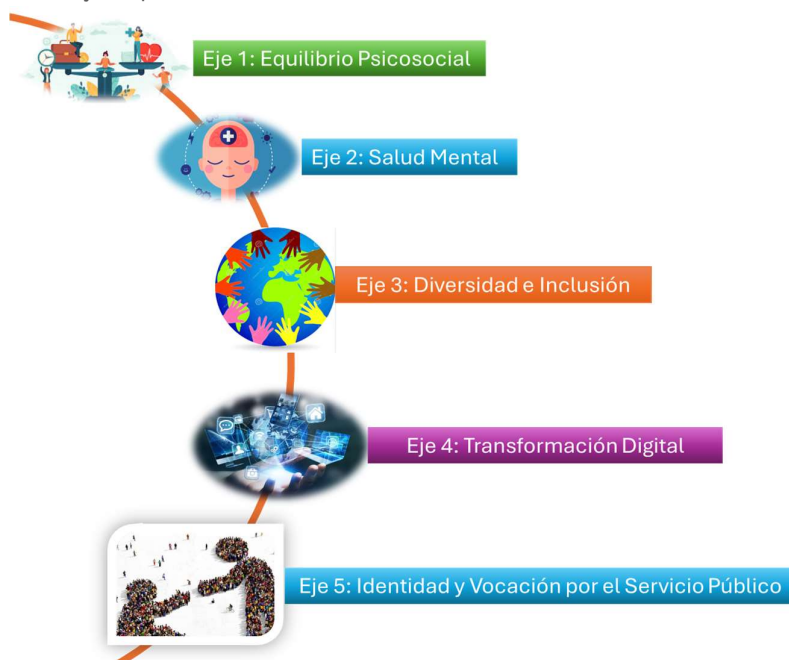
6.2.3. Sistema de Estímulos: Estrategia de Calidad de vida, Bienestar con Sentido

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 que contribuyen con el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia. Este Sistema está conformado por los siguientes planes y programas:



Estos planes y programas se desarrollan con base en los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar (2023-2026) a partir de cinco (5) ejes fundamentales a saber:

Ejes que conforman el Sistema de Estímulos en ANLA



Con el fin de determinar el tipo de cultura organizacional de la entidad y las necesidades y expectativas de los servidores sobre las actividades que integrarán el Sistema de Estímulos de la vigencia 2025, se aplicó una encuesta a través de la aplicación Forms de Microsoft Office 365 con la siguiente ficha técnica:

Diagnóstico de necesidades	
Sistema de Estímulos 2025.	
Fecha de inicio	16 de diciembre de 2024.
Fecha de finalización	20 de diciembre de 2024.
Tamaño del universo	485 servidores.
Tamaño de la muestra	243 servidores.
Nivel de confianza	97%
Margen de error	5%

A continuación, se presentan los resultados que permitieron priorizar las actividades a desarrollar en el marco del Sistema de Estímulos durante la vigencia 2025:

Actividades para Fortalecimiento Cultura Organizacional

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 conforme los resultados arrojados por el Diagnóstico de necesidades del Sistema de Estímulos 2025, se evidencia que las actividades de mayor preferencia por los servidores de la ANLA que permiten fortalecer la Cultura Organizacional de la ANLA son aquellas que promueven la cercanía de la familia ANLA y que hacen parte de la identidad y cultura organizacional como:



Para la vigencia 2025, a través de este plan se reconocerán las siguientes categorías:

- Gerente Público Sobresaliente: Gerente público que concertó y cumplió 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.
- Mejor Equipo de Trabajo: Este incentivo será entregado a los equipos de trabajo que ocupen el primer, segundo y tercer lugar, por implementar buenas prácticas en la vigencia 2024 y que evidencie aporte al mejoramiento continuo de la gestión de la entidad, de acuerdo con la valoración realiza por jurados externos.
- Pasión por la ANLA: Incentivo que se reconocerá a todos los servidores públicos vinculados a través de carrera administrativa que obtenga calificación definitiva del periodo anual ordinario 2024-2025 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 veinte (20) servidores públicos que cumplan (5) años de servicio activo en la entidad (quinquenio). El otorgamiento de este incentivo se dará 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 Antigüedad: Este incentivo concederá un (1) día libre remunerado como reconocimiento por cada cuatro (4) años de servicio a los servidores públicos de la ANLA, conforme lo establecido en el acuerdo colectivo de trabajo suscrito entre la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales ANLA- y el Sindicato de Empleados en Defensa de la Vida y el Ambiente – SELVA
- Incentivo por pensión: Este incentivo será otorgado a los servidores públicos cuando le sea notificado a la Entidad el 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 2025, la administración asignó un presupuesto para otorgar apoyos educativos; este recurso será distribuido en dos (2) convocatorias, una (1) por semestre.

Programa de Beneficios.

Este programa se centra en estrategias a través de las cuales 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 2025, como:

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 de manera presencial o virtual, teniendo en cuenta además las exoneraciones del 50% del tiempo de compensación establecidos el acuerdo colectivo de trabajo suscrito entre la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales ANLA- y el Sindicato de Empleados en Defensa de la Vida y el Ambiente – SELVA.
- 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.
- Descanso en apoyo al servidor en luto. La ANLA concederá cinco (5) días calendario adicionales a la licencia de luto reconocida en la ley a los servidores que los soliciten, al momento del conocimiento del reporte del hecho por parte de entidad esta informará de este beneficio al servidor, quien podrá solicitarlo hasta antes del vencimiento de término inicial de la licencia; lo anterior, en apoyo al servidor en su proceso de adaptación familiar.
- Permiso remunerado por grado. La ANLA otorgará como mínimo un (1) día de permiso remunerado por grado en el marco de la normativa vigente relacionada con el permiso remunerado actualmente en el artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015 o el que haga sus veces, para los servidores públicos que se gradúen en programas académicos de técnico, tecnológico, profesional y posgrado. Lo anterior en pro de conciliar la vida laboral y personal del empleado.

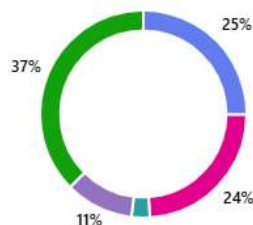
Programa de Bienestar Social

Este programa está conformado por un 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 2025, los servidores de la ANLA esperan que las actividades que se ejecuten en el marco de este programa durante la vigencia sean:

Eje 1 Equilibrio Psicosocial

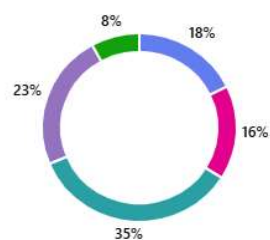
- Recreación: Entendiendo que en la actualidad la convivencia es multigeneracional, las actividades propuestas deben abarcar los intereses y/o tendencias de cada generación, así como, la diversidad familiar. Por lo anterior, los resultados arrojados por el Diagnóstico de necesidades del Sistema de Estímulos 2025, respecto de las actividades de mayor preferencia que permita distraerse, relajarse y pasar tiempo libre de manera placentera en compañía de los miembros de su familia incluyendo los animales de compañía, se obtuvo mayor votación para Pasadía parque acuático Lagosol o Lagomar, Caminata Ecológica Familiar, Taller sobre adiestramiento de perros y Taller sobre alimentación saludable de gatos, como se evidencia en las siguientes gráficas:

● Caminata ecológica familiar (núcleo familiar).	61
● Senderismo en parque natural.	58
● Visita a parque recreativo.	7
● Visita a parque de juegos extremos.	26
● Pasadía parque acuático Lagosol o Lagomar	91



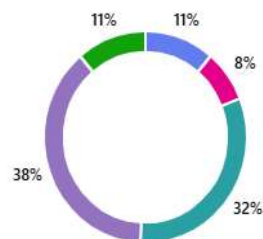
Taller sobre adiestramiento y convivencia de perros.

● Feria para mascotas - (El servidor asumiría su transporte y el de su mascota).	20
● Halloween PET-(En caso de ser una actividad presencial el servidor debe asumir su transporte y e...	18
● Taller sobre adiestramiento y convivencia de perros.	39
● Taller sobre alimentación saludable de perros.	26
● Jornada de esterilización.	9



Taller sobre alimentación saludable de gatos.

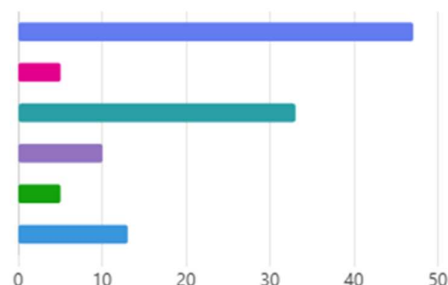
● Feria para mascotas - (El servidor asumiría su transporte y el de su mascota).	7
● Halloween PET-(En caso de ser una actividad presencial el servidor debe asumir su transporte y e...	5
● Taller virtual sobre adiestramiento y convivencia de gatos.	20
● Taller sobre alimentación saludable de gatos.	24
● Jornada de esterilización para gatos.	7



- 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, como se evidencia en la siguiente gráfica:

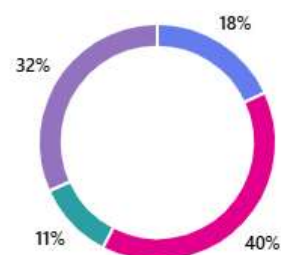
52. Selecciona una disciplina para el torneo deportivo **interno**:

● Bolos Mixto.	47
● Tenis de Mesa Mixto.	5
● Fútbol 8 Mixto.	33
● Fútbol de Salón Mixto	10
● Voleibol Mixto.	5
● Baloncesto Mixto.	13



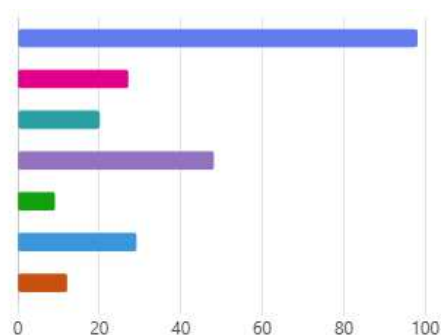
- Cultura: De acuerdo con los resultados del Diagnóstico de necesidades del Sistema de Estímulos 2025, los servidores públicos prefieren el acercamiento y disfrute de las artes audiovisuales, pues la mayoría prefieren acceder a bonos para disfrutar del cine.

● Bono para obra de teatro.	44
● Bono para cine.	96
● Bono de agenda cultural para redimir en la taquilla de escenarios culturales.	26
● Bono para conciertos.	77



- Artes: Con respecto a la formación a la artes o artesanías la mayoría manifestó interés en aprender sobre repostería, al ser esta una actividad que permite desarrollar habilidades creativas.

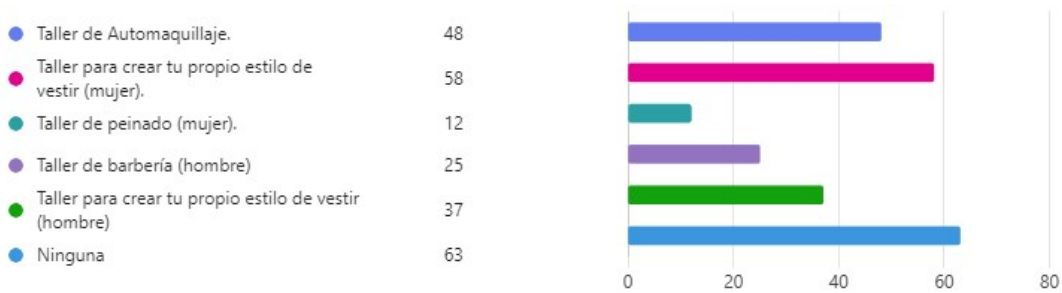
● Curso de repostería.	98
● Curso de tejido.	27
● Curso de técnica vocal.	20
● Curso de pintura.	48
● Curso de artes escénicas.	9
● Curso de instrumentos e iniciación musical.	29
● Curso de globoflexia y empaque de regalos.	12



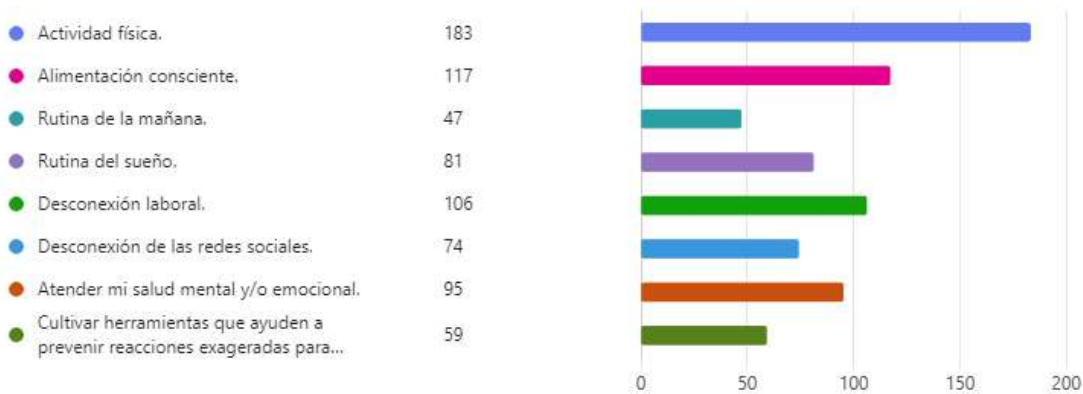
Eje 2 Salud Mental

- Promoción y prevención de la salud mental: Reconociendo las demandas actuales como el inmediatez y la hiperconectividad, 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 sobreacciones y construir relaciones interpersonales sanas. Por lo anterior, de acuerdo

con los resultados del Diagnóstico de necesidades del Sistema de Estímulos 2025, se observa los talleres que promueven el autocuidado en los que los servidores estarían interesados en participar.

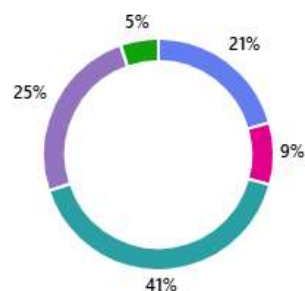


- Hábitos Sanos: Con respecto a la promoción de hábitos sanos se indago sobre los intereses de la Familia ANLA, los cuales son insumo para la planeación y ejecución de las actividades de este programa. El diagnostico permite validar que el hábito de mayor interés a cultivar para el 2025 es la actividad física, tal como se muestra en la gráfica:



- Trabajo en Equipo: Las actividades de bienestar que consideran los servidores de la entidad que genera mayor aporte a la promoción del Trabajo en Equipo en las dependencias y/o grupos internos es la Jornada de Reforestación, tal como se muestra a continuación:

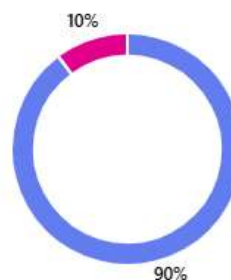
● Carrera de observación.	50
● Soldado por un día.	21
● Jornada de reforestación.	99
● Actividad de voluntariado con enfoque en responsabilidad social.	60
● Otra.	13



Eje 3 Diversidad e inclusión

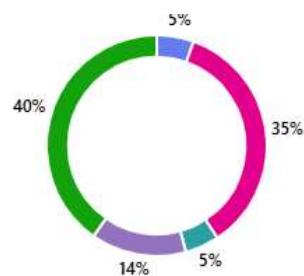
- Temas para Webinars 2025: Los resultados obtenidos por el Diagnóstico de necesidades del Sistema de Estímulos 2025 muestra el interés por los servidores de la entidad para que la Escuela de Desarrollo Personal y Familiar de la ANLA, así como el Manejo de Emociones y Estrés laboral sean abordados para la siguiente vigencia, lo anterior de acuerdo con las siguientes gráficas:

● Si.	221
● No.	25



Manejo de Emociones y Estrés laboral

● Fomento de la inclusión laboral, diversidad y equidad.	12
● Taller - Defensa personal.	78
● Fomento a la prevención de acoso o discriminación.	11
● Crianza respetuosa - Escuela de madres/padres.	31
● Manejo de emociones y estrés laboral	89

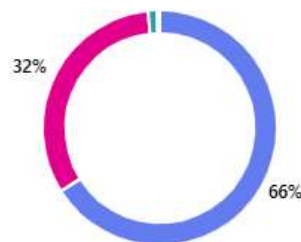


Eje 4 transformación Digital

A continuación, se presentan los datos obtenidos respecto del grado de satisfacción de los servidores de la Anla, frente a los aplicativos y herramientas tecnológicas usados como mecanismos de apoyo al desarrollo de las actividades del sistema de estímulos de la Entidad:

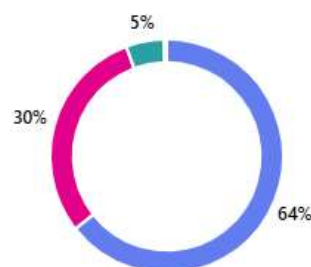
- Información divulgada a través de la cuenta de bienestarconsentido@anla.gov.co

100% Totalmente satisfecho.	163
80% Satisfecho.	80
60% Medianamente satisfecho.	3
40% Insatisfecho.	1
0% Totalmente Insatisfecho.	0



- Funcionalidad del Aplicativo Vive ANLA

100% Totalmente satisfecho.	159
80% Satisfecho.	74
60% Medianamente satisfecho.	13
40% Insatisfecho.	1
0% Totalmente Insatisfecho.	0



Eje 5 Identidad y Vocación

Reconocimientos: Con el fin de realizar el reconocimiento y la premiación a las servidoras y los servidores públicos que ostentan derechos de carrera administrativa por el cumplimiento de objetivos y su excelente desempeño laboral, la entidad a través del programa de bienestar laboral gestiona y entrega el reconocimiento de las siguientes categorías: Gerente Público Sobresaliente, Mejor Servidor(a) de Libre Nombramiento y Remoción, Mejor servidor(a) de Carrera Administrativa, Ranking Servidores de Carrera Administrativa, Mejor Equipo Promotor de Felicidad – Reto Dulce día en el trabajo de mis papitos, Mejor Equipo Promotor de Felicidad, Mejor Equipo de Trabajo, Pasión por la ANLA, Usar la bici paga, Experticia en la ANLA, Incentivo por pensión, que forman parte del Plan de incentivos descrito en el numeral 3 del presente documento.

- Programa de Desvinculación Asistida

En el 2025, seguiremos acompañando a los 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 pre pensionados 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 2025, el tema que a esta población le interesa abordar es charlas de orientación para la transición entre el servicio activo y la jubilación, 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.

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 QUINIENTOS NOVENTA MILLONES DE PESOS (\$590.000.000) para la vigencia 2025. 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 2025:

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

Acciones:

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

Tiempos:

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

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

META	INDICADOR
Desarrollar el 100% de las actividades incluidas en la Política de Integridad 2025	Número de actividades desarrolladas / Número de actividades programadas * 100

Fuente: Grupo de Gestión Humana Política de Integridad 2025

6.2.5 Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

El Grupo de Gestión Humana en el 2025 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.

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

El segundo periodo 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 2025– 2026.

- *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. 000320 de 2024 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 2023 – 2024:

TIPO VINCULACIÓN	NO. DE EVALUACIONES DEFINITIVAS 2023 - 2024
Carrera	52

TIPO VINCULACIÓN	NO. DE EVALUACIONES DEFINITIVAS 2023 - 2024
Administrativa	
LN y R	45
Provisionales	376
TOTAL	473

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

La Gestión del Conocimiento y la Innovación es una dimensión transversal del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que impulsa la transformación de la información en capital intelectual, convirtiéndola en un activo estratégico para la evolución del Estado. Esta dimensión promueve acciones orientadas al intercambio de conocimiento entre los servidores públicos, facilitando su interpretación, uso y apropiación, y fomentando una cultura de análisis y retroalimentación para el mejoramiento continuo en la gestión gubernamental.

Además, establece un enfoque adaptativo para las entidades públicas, permitiéndoles aprender tanto de sus propias experiencias como de su entorno de manera colaborativa, pedagógica y analítica. Esto asegura que las entidades estén constantemente orientadas hacia la innovación y la generación de productos y servicios que respondan eficazmente a las necesidades de los ciudadanos.

La Gestión del Conocimiento y la Innovación también fortalece, de manera transversal, a las demás dimensiones del MIPG: DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO, DIMENSIÓN DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO, DIMENSIÓN GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS, DIMENSIÓN EVALUACION PARA RESULTADOS, DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN, DIMENSIÓN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO, DIMENSIÓN CONTROL INTERNO

Esto se logra mediante un doble ciclo del conocimiento, compuesto por los siguientes nodos:

1. Generar y producir conocimiento.
2. Capturar y almacenar información clave.
3. Compartir y difundir el conocimiento.
4. Aplicar el conocimiento adquirido.
5. Evaluar y mejorar los procesos.
6. Retroalimentar y aprender de las experiencias.

Este ciclo garantiza que las entidades públicas evolucionen continuamente, desarrollando capacidades internas que potencien su desempeño y consolidando su papel como instituciones innovadoras, orientadas al servicio de los ciudadanos.

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.

En 2025 se llevarán a cabo eventos en los que colaboradores de la Entidad, seleccionados por su experticia en temas específicos, desempeñarán el rol de facilitadores. Su participación contribuirá al fortalecimiento de la gestión del conocimiento institucional, sin generar costos adicionales, gracias al 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 40. 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
Realizar la validación correspondiente como menciona la normativa vigente	Reporte de la validación adelantada

6.3 RETIRO

Para la vigencia 2025 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.
- Porcentaje de satisfacción en las actividades de la propuesta de la estrategia de calidad de vida.

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 2025, 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 párrafo 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) 2025

Anexo 2 Actividades – Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

Anexo 3 Temáticas – Sistema de estímulos 2025

Anexo 4 Resumen – Reporte Plan Anual de Vacantes 2025

Enero de 2025,



NANTY HEIDI ALONSO TRIANA

Subdirectora Administrativa y Financiera



DILIA ISABEL ACUÑA BARCENAS

Coordinadora Grupo de Gestión Humana