



PETH 2026 Plan Estratégico de Talento Humano

Autoridad Nacional de Licencias
Ambientales - ANLA

Subdirección Administrativa y Financiera - Grupo de
Gestión Humana.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. REFERENTES ESTRATÉGICOS ORIENTADORES	5
MISIÓN.....	5
VISIÓN A 2030	5
LINEAS ESTRATÉGICAS	5
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	6
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	10
Plan de Previsión de los Recursos Humanos:	10
Plan Institucional de Capacitación:	10
Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo:	10
Sistema de Estímulos y Bienestar institucional:	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	13
4.3 SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, SALARIOS Y PRESTACIONES	16
5. DIAGNÓSTICO	16
5.1 DIAGNÓSTICO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE SEGUIMIENTO	16
5.2 ENCUESTA DE DIAGNOSTICO INTITUCIONAL – EDI	19
5.3 DIAGNOSTICO TIPO DE CULTURA ORGANIZACIONAL	24
5.4 DIAGNÓSTICOS DE LOS COMPONENTES DEL PETH	25
5.4.1 Plan Anual de Vacantes y Previsión de los Recursos Humanos	25
5.4.2 Capacitación	27
Conceptos relevantes:	28
Ejecutado en vigencia 2025:	29
5.4.3 Seguridad y Salud en el Trabajo	32
Programa de Medicina Preventiva y del trabajo.	34
Subprograma de prevención de riesgo biológico	35
Subprograma de prevención de riesgo Visual	36
Subprograma de prevención de riesgo de desórdenes musculoesqueléticos	37
Subprograma de prevención de riesgo cardiovascular	38
Programa de Vigilancia Epidemiológica de riesgo Psicosocial.	39
PLAN DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.	40
Programa de Higiene y Seguridad Industrial	42
Plan Estratégico de Seguridad Vial – PESV	44
5.4.4. Sistema de Estímulos	45
6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026	48
6.1 INGRESO	49
Equidad de género en la entidad, inclusión de personas con discapacidad en la entidad y jóvenes entre los 18 y 28 años.	49
Formalización del Empleo Público en Equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia	50
6.1.1 Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	52

6.1.2 Conocimiento Institucional – Inducción, Reinducción y Entrenamiento	54
6.2 DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	56
6.2.1 Plan Institucional de Capacitación	56
Objetivos de gestión	56
Diagnóstico.....	57
Ejecución para la vigencia 2026:.....	60
6.2.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	61
6.2.3. Sistema de Estímulos: Estrategia de Calidad de vida, Bienestar con Sentido	62
Actividades para Fortalecimiento Cultura Organizacional	63
Programa de Apoyo Educativo.....	65
Programa de Beneficios.....	65
Eje 1 Equilibrio Psicosocial.....	67
Eje 2 Salud Mental.....	69
Eje 3 Diversidad e inclusión.....	70
Eje 4 transformación Digital.....	71
Eje 5 Identidad y Vocación.....	71
6.2.4 Estrategia de Cumplimiento de la Política de Integridad	72
Objetivos generales asociados 2026:	73
Acciones:	73
Tiempos:	73
6.2.5 Mecanismos de Seguimiento y Evaluación	73
6.2.6 Estrategias de Transferencia de Conocimiento.....	75
6.2.7 Monitoreo y Seguimiento del SIGEP II	76
Objetivos generales asociados:	76
6.2.8 Decreto 2013 de 2019 y Decreto 830 de 2021	77
6.3 RETIRO.....	77
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PETH.....	77
8. MARCO NORMATIVO	78
9. ANEXOS	80

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 2026, así como la Integración de dichos planes al Plan de Acción Institucional en cumplimiento del decreto 612 de 2018, como también los componentes y líneas principales que conforman el plan estratégico. Se presentan los diagnósticos, la información de evaluación y de contexto que sirve como base para la construcción y propuesta de las acciones a realizar para 2026.

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 confianza y cercanía de la autoridad con sus grupos de valor.
- 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.
- 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.
- 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.

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

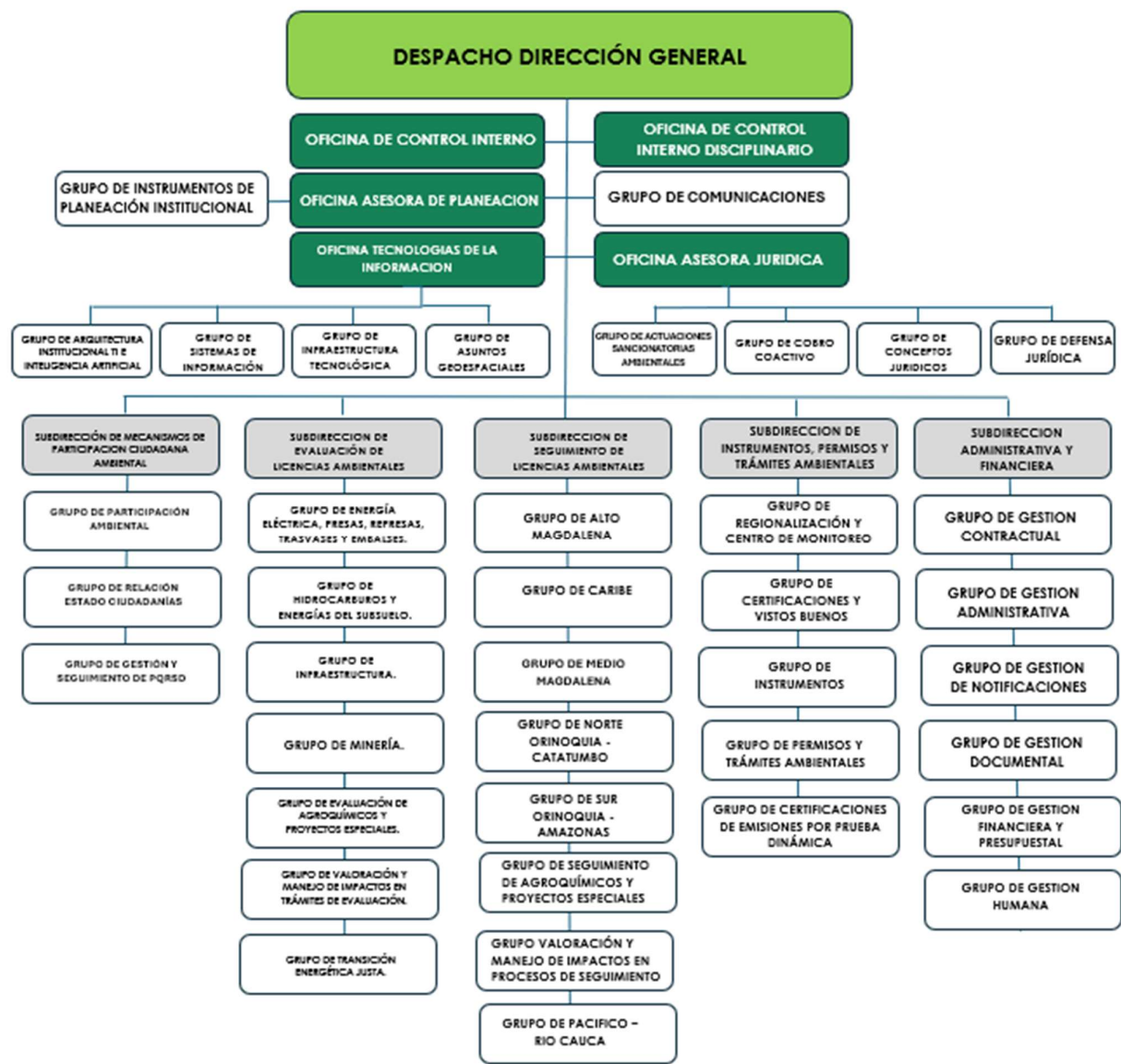
Para la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales es fundamental basar el desarrollo de sus funciones en un marco ético de valores que permitan a los funcionarios y colaboradores un desempeño integral, que propendan por la calidad en la prestación de sus servicios. Para ello, los valores adoptados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

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

Plan de 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.

Plan Institucional de Capacitación:

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.

Plan Anual de 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 y Bienestar institucional:

- 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

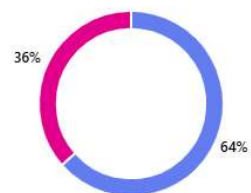
4.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Por medio del instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas del Sistema de Estímulos del 2026, 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 61% de cobertura (296 de 485 servidores), con esta muestra se alcanzó un nivel de confianza del 97% y un margen de error del 4%.

Figura 3. Distribución de la población de servidores públicos por genero

6. Selecciona tu género:

Mujer.	188
Hombre.	108
Otro(a).	0

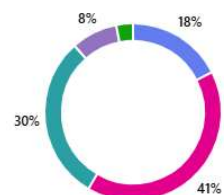


Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2026.

Figura 4. Distribución de Servidores Públicos por generación

10. Selecciona tu rango de edad:

Entre 18 - 30 años.	52
Entre 31 - 40 años.	121
Entre 41 - 50 años.	89
Entre 51 - 60 años.	25
Entre 61 - 70 años.	9



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2026.

Figura 5. Distribución de Servidores Públicos por estado civil

8. Selecciona tu estado civil:

Soltero(a).	147
Casado(a).	92
Unión libre.	57

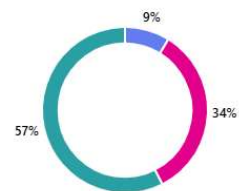


Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2026.

Figura 6. Servidores Públicos madre o padre cabeza de familia

9. Eres madre o padre cabeza de familia:

● Si soy madre/padre cabeza de familia.	26
● Si tengo hijos, pero no soy madre/padre cabeza de familia.	100
● No tengo hijos.	170

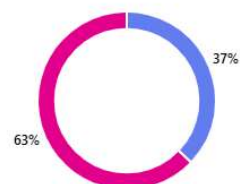


Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2026.

Figura 7. Servidores con hijos dependientes económicamente

16. ¿Tienes hijo(s) entre 0 y 25 años edad (proyectado para el 2026) que dependan económicamente de ti?

● Si.	110
● No.	186

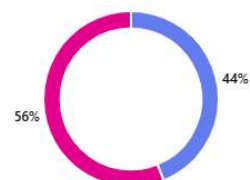


Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2026.

Figura 8. Servidores que conviven con perro(s) como animal de compañía

24. ¿Tiene perro(s) como mascota?

● Si tengo como mascota a un(a) o varios perro(as).	130
● No tengo un(a) perro(a) como mascota.	166



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2026.

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

27. ¿Tienes gato(s) como mascota?



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2026.

Figura 10. Preferencia de alimentación de los servidores públicos de la ANLA

14. Selecciona tu preferencia alimentaria:



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2026.

Figura 11. Servidores Públicos por régimen de pensión al cual están afiliados

13. Selecciona el régimen al cuál hace sus aportes a pensión:



Fuente: Instrumento Diagnóstico de necesidades y expectativas de bienestar 2026.

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.

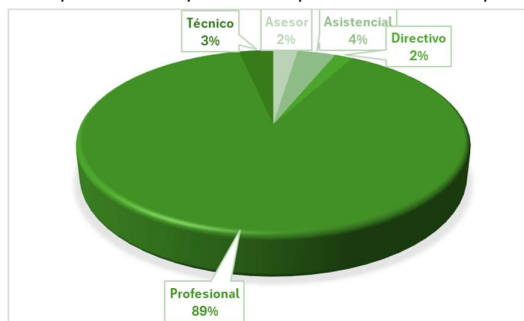
Nivel Jerárquico	Denominación del Empleo	Código	Grado	Cantidad de Cargos
DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL				
Directivo	Director General de Unidad Administrativa	15	-	1
Asesor	Asesor	1020	15	3
Asistencial	Conductor Mecánico	4103	19	1
Asistencial	Secretario Ejecutivo	4210	24	1
PLANTA GLOBAL				
Directivo	Subdirector Técnico	150	21	4
Directivo	Subdirector Administrativo y Financiero	150	21	1
Asesor	Asesor	1020	13	2
Asesor	Asesor	1020	15	5
Asesor	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	16	1
Asesor	Jefe de Oficina Asesora Jurídica	1045	16	1
Directivo	Jefe de Oficina	137	20	1
Directivo	Jefe de Oficina	137	18	2
Profesional	Profesional Especializado	2028	24	49
Profesional	Profesional Especializado	2028	21	19
Profesional	Profesional Especializado	2028	19	61
Profesional	Profesional Especializado	2028	17	35
Profesional	Profesional Especializado	2028	16	119
Profesional	Profesional Especializado	2028	15	20
Profesional	Profesional Especializado	2028	14	58
Profesional	Profesional Especializado	2028	13	13
Profesional	Profesional Universitario	2044	11	16
Profesional	Profesional Universitario	2044	9	1
Profesional	Profesional Universitario	2044	8	2
Profesional	Profesional Universitario	2044	1	49
Técnico	Técnico Administrativo	3124	17	6
Técnico	Técnico Administrativo	3124	15	9
Técnico	Técnico Administrativo	3124	14	2

Nivel Jerárquico	Denominación del Empleo	Código	Grado	Cantidad de Cargos
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 2025.

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

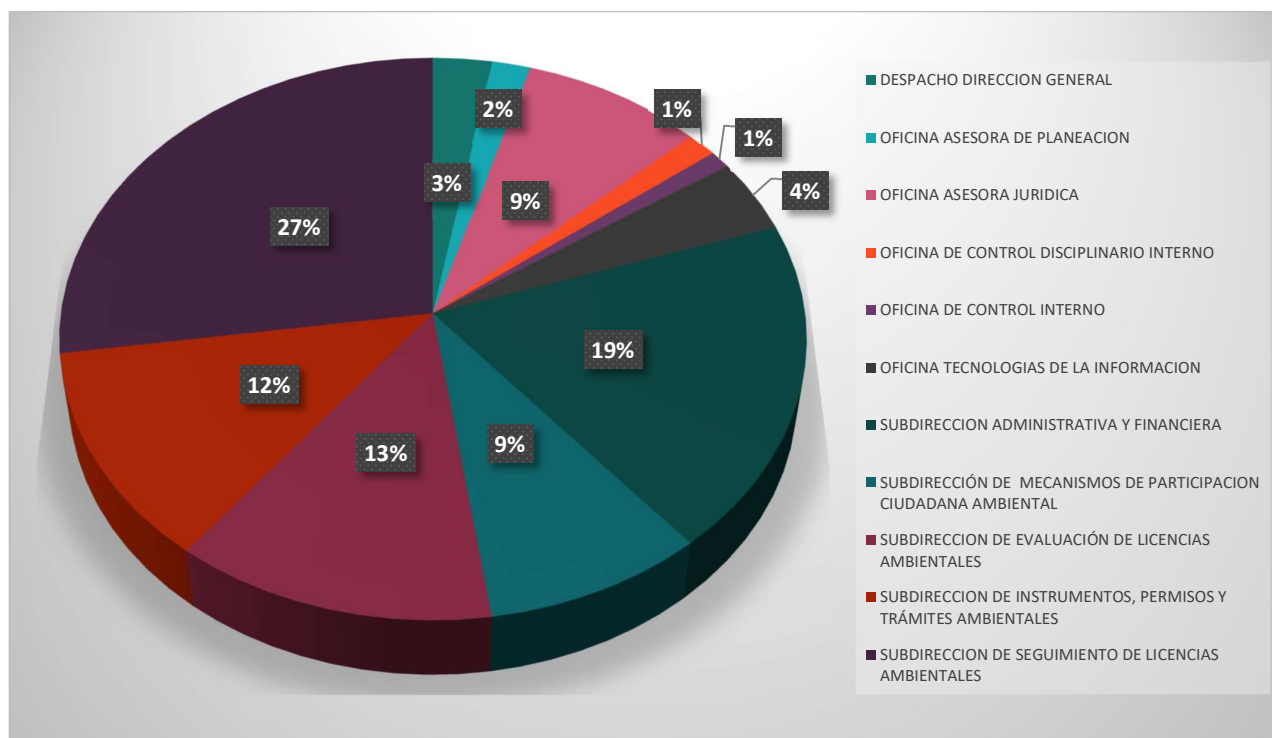
Nivel	Cantidad
Directivo	9
Asesor	12
Profesional	442
Técnico	17
Asistencial	19
Total, general	499



Fuente: Decreto No. 377 de 2020.

Fecha de corte: Dic-25.

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



Fuente: Decreto No. 377 de 2020.

Fecha de corte: 31-dic-25.

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 2025, 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 (Reestructuración)	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
2025	499	NA	499

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

En este sentido, en la vigencia 2025, 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 2026 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 PUNTOS

Así las cosas, se identificó el resumen de las calificaciones obtenidas, tras la autoevaluación de la Matriz estratégica de Talento Humano realizada en la vigencia 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 86% en el cumplimiento de las actividades.

Figura 18. Porcentaje Logro Acciones 2025 – Gestión Humana

ITEM	ACTIVIDADES	ACCIONES	%
1	Garantizar el cumplimiento del plan de trabajo orientado al fortalecimiento de la diversidad, equidad de género e inclusión en la Entidad	1.1 Formular y realizar seguimiento a las actividades pertinentes establecidas en el plan de Trabajo orientado al fortalecimiento de la diversidad, equidad de género e inclusión en la Entidad	100%
2	Garantizar el cumplimiento de la participación de actividades de Bienestar	2.1 Realizar 4 mesas de trabajo internas para revisar los cambios al procedimiento de Bienestar	100,00%
		2.2 Publicar la modificación del procedimiento en Gespro y socializarlo	100,00%
		2.3 Realizar seguimientos mensuales al cumplimiento de la participación en las actividades de Bienestar	100%
3	Dar cumplimiento al Plan de Bienestar y Estímulos 2025	3.1 Gestionar de forma oportuna las actividades establecidas en el Sistema de Estímulos: Estrategia de Calidad de vida, Bienestar con Sentido 2025. Trimestre 1: 10% Trimestre 2: 35%, Trimestre 3: 40% Trimestral 4: 15%	100%
4	Dar cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación 2025	4.1 Adelantar de forma oportuna las actividades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación 2025, con las actividades incluidas en el mismo ya sean internas y/o con entidades externas de acuerdo con los programas estratégicos para la Entidad. Trimestre 1: 25% Trimestre 2: 35%, Trimestre 3: 25% Trimestral 4: 15%	100%
5	Dar cumplimiento al Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025	5.1 Adelantar de forma oportuna las actividades establecidas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025.	100%

6	Realizar actividades orientadas a fortalecer a los colaboradores con un resultado de estrés alto y/o muy alto, y/o a los equipos de trabajo que arrojaron resultados altos y/o muy altos en los factores intralaborales, de acuerdo con la batería de riesgo psicosocial año 2024	6.1 Divulgar los resultados de la batería de riesgo psicosocial y plan de intervención a los directivos	100,00%
		6.2 Realizar acompañamientos individuales por parte de la Psicóloga de la ARL, talleres presenciales y capacitaciones	100%

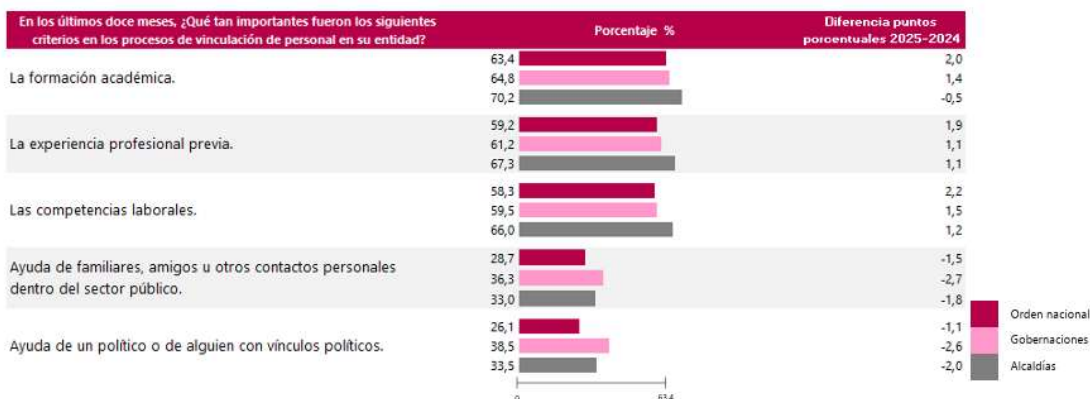
Fecha de corte: 31 de diciembre de 2025.

5.2 ENCUESTA DE DIAGNOSTICO INTITUCIONAL – EDI

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

Figura No. 19: encuesta EDI – Vinculación del personal de la Entidad

Porcentaje de servidores(as) que consideran importantes* los siguientes criterios en los procesos de vinculación del personal en su entidad
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2025



Fuente: Pagina del DANE

Figura No. 20: encuesta EDI – carrera laboral

Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con las siguientes afirmaciones sobre sus oportunidades para desarrollar su carrera laboral
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2025



Fuente: DANE, EDI-EDID 2025.

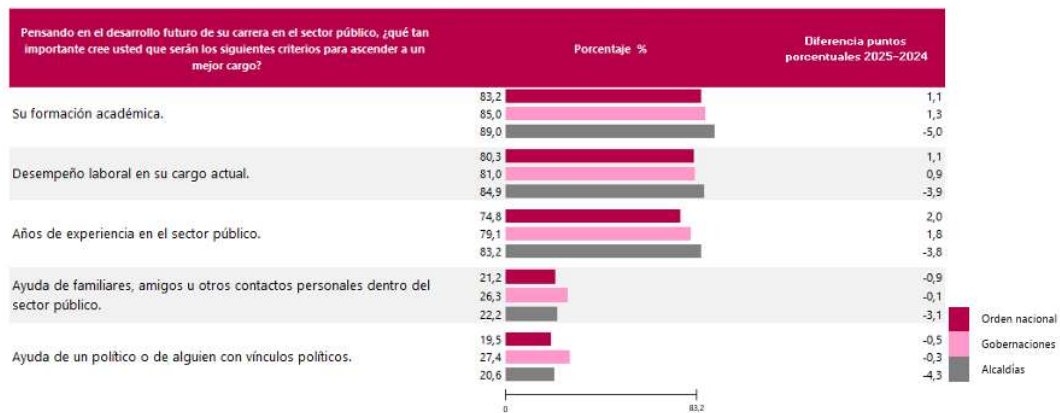
- * Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo
- * Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones; 10.941 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

Fuente: Pagina del DANE

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

Porcentaje de servidores(as) que consideran importantes* los siguientes criterios para ascender a un mejor cargo en su entidad
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías 2025



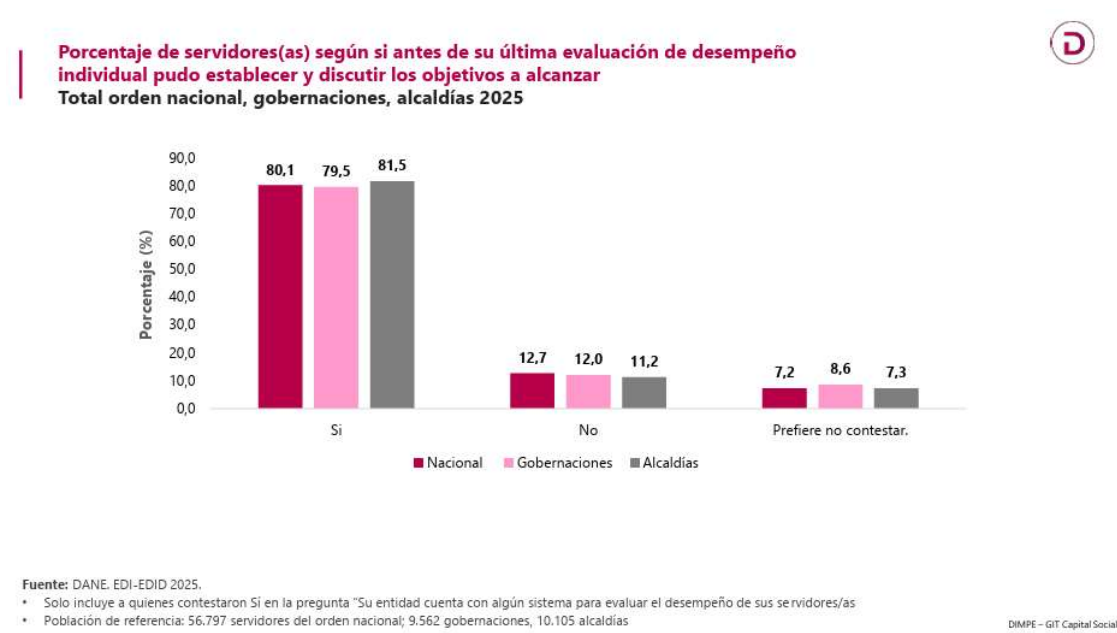
Fuente: DANE, EDI-EDID 2025.

- * Se incluye respuesta importante y muy importante
- * Población de referencia: 64.435 servidores del orden nacional; 10.374 gobernaciones; 10.941 alcaldías.

DIMPE – GIT Capital Social

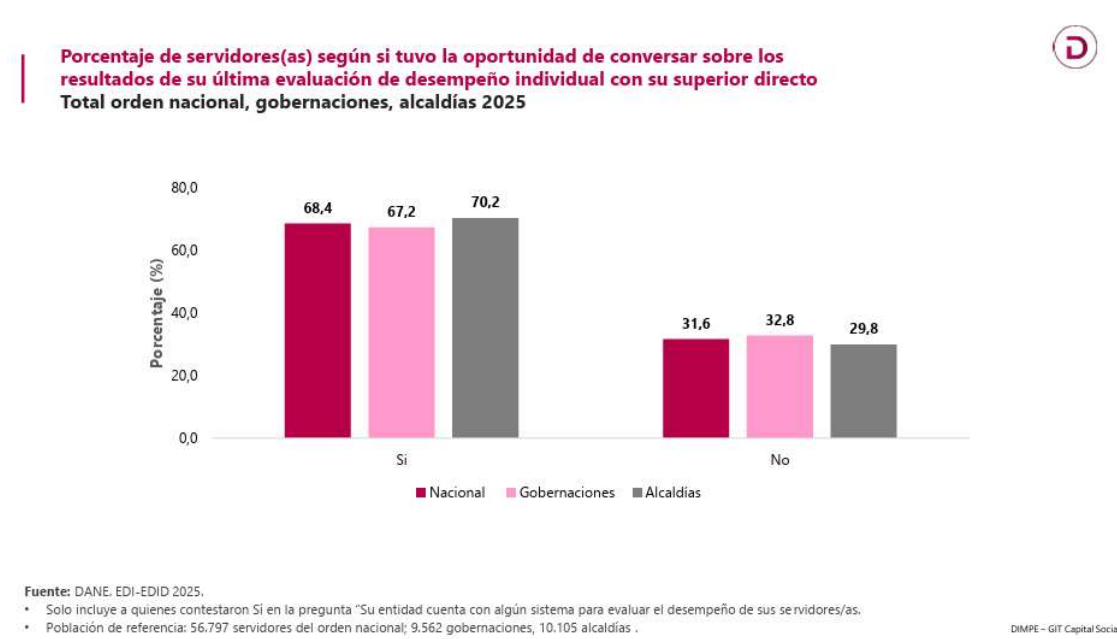
Fuente: Pagina del DANE

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



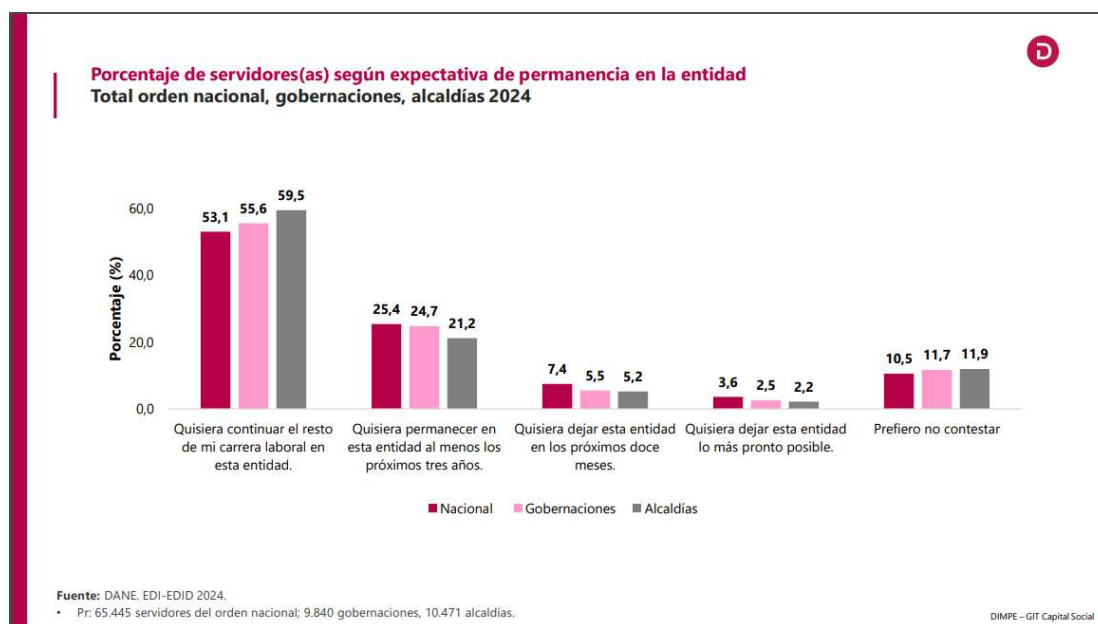
Fuente: Pagina del DANE

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



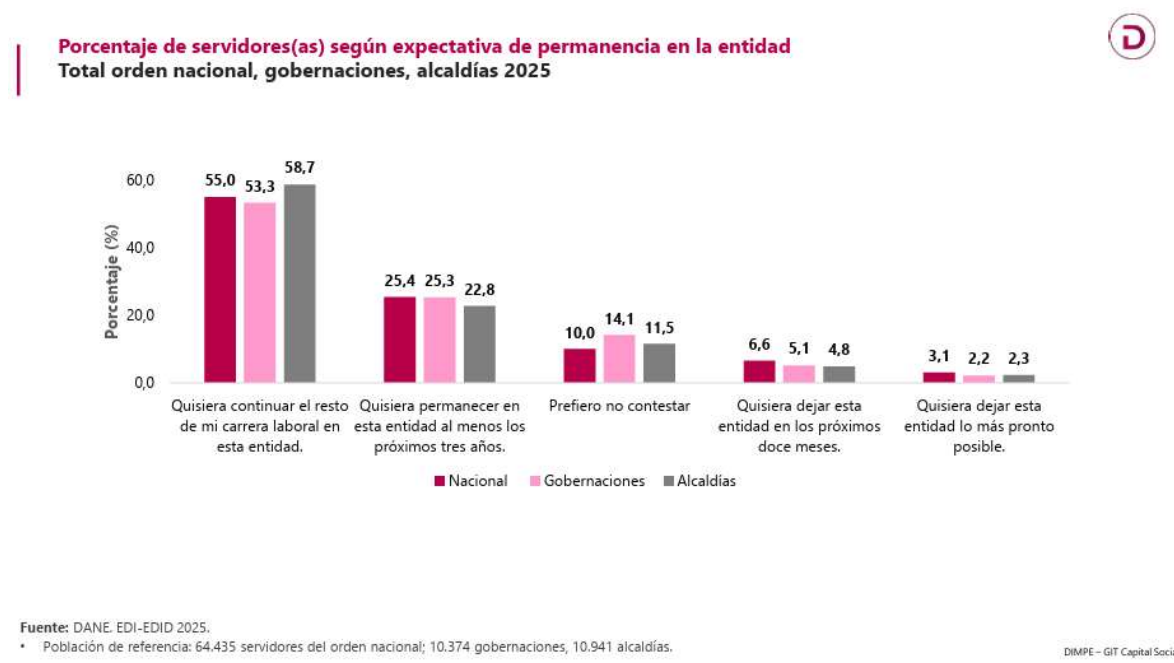
Fuente: Pagina del DANE

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



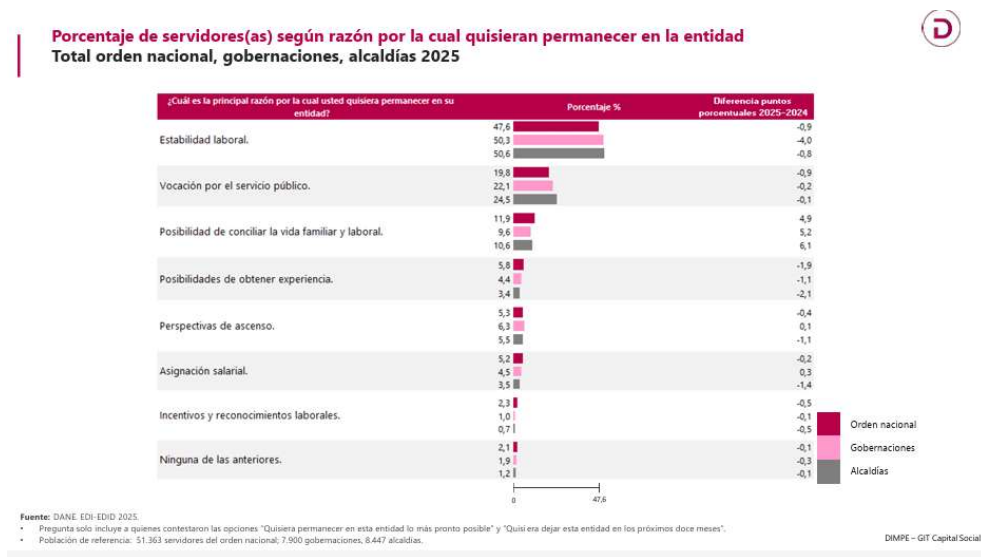
Fuente: Pagina del DANE

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

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por la Entidad, en la medición de ambiente laboral (clima organizacional) realizada en el año 2025.

Índice del Ambiente Laboral

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Prevía	Actual	
Credibilidad	Media (-)	Baja	Desfavorable
Respeto	Media (+)	Media (+)	Estable
Ecuanimidad (Imparcialidad)	Media (+)	Media (-)	Desfavorable
Compañerismo (Camaradería)	Media (+)	Media (-)	Desfavorable
Orgullo	Baja	Baja	Estable
Apreciación general	Media (-)	Baja	Desfavorable
Índice del Ambiente Laboral	59	51	Estable
Estadio de Valoración	Satisfactorio	Satisfactorio	

Por los resultados presentados, la Entidad obtuvo el logo de Great Place To Work al tener una valoración del ambiente laboral de nivel satisfactorio.



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

- a) Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.
- 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%

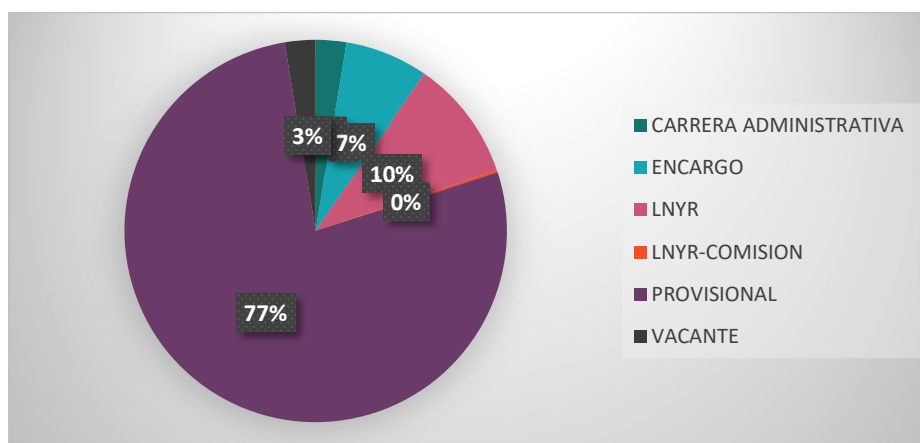
Fuente: Estudio técnico para la ampliación de la planta de personal de la ANLA, 2024

El resultado del levantamiento de cargas de trabajo, como se ha mencionado, arrojó un resultado de 2090 cargos y como quiera que la Entidad cuenta 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 2024



Fuente: Grupo de Gestión Humana Diciembre 2024

Ahora bien, de acuerdo con el levantamiento de cargas, se dio inicio en la vigencia 2025 a las diferentes acciones encaminadas a dar a conocer la información con los diferentes actores que hacen parte de la Entidad.

Finalmente, y como lo establece la normativa vigente, en el 2026 se tomará como insumo el archivo presentado en 2024 con el fin de actualizar el levantamiento de cargas de trabajo para la planta de personal de la ANLA y así dar a conocer a los diferentes actores que participan en el proceso. Lo anterior, evidenciará el comportamiento de la planta de personal y los empleos requeridos para la operación de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales – ANLA.

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 2025, 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.

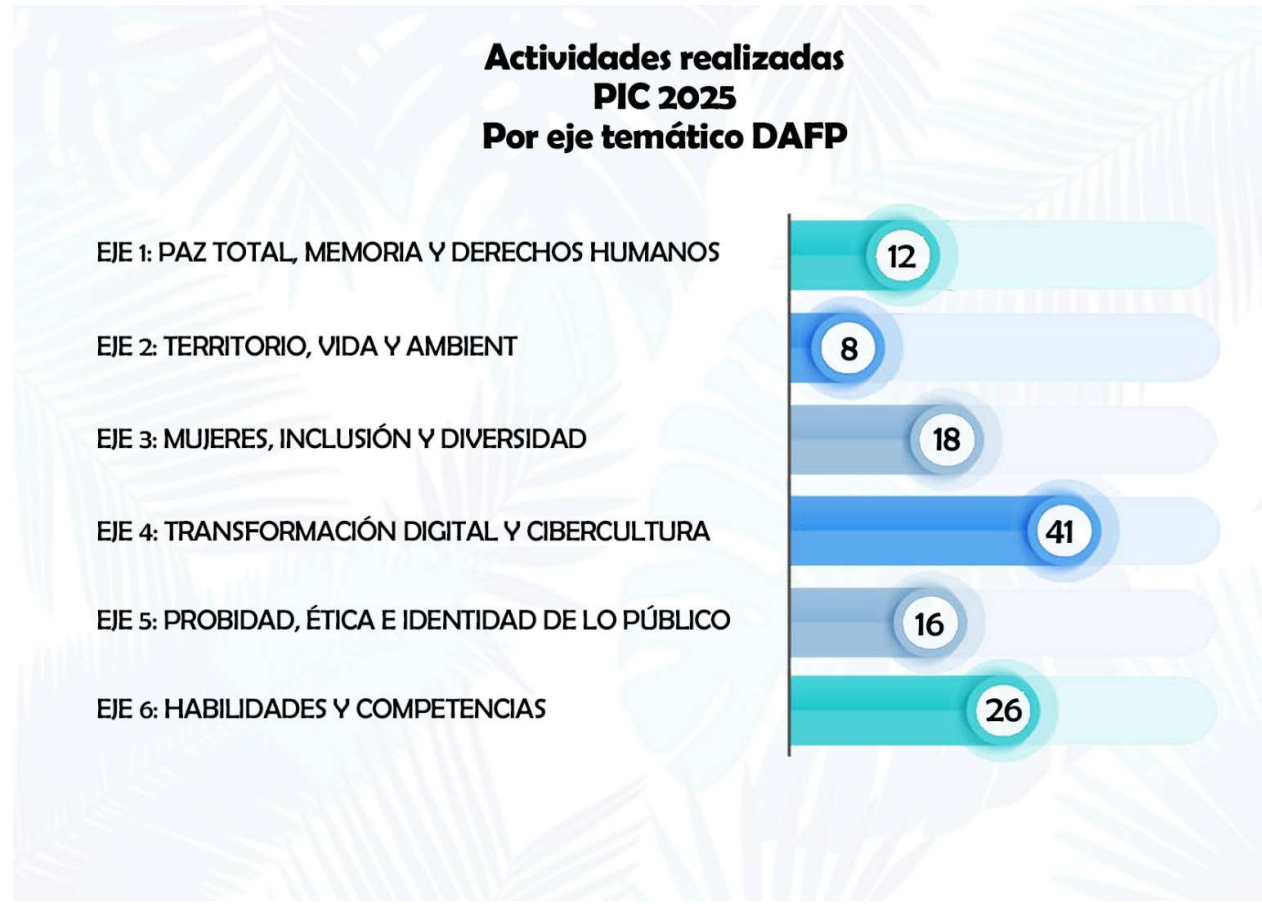
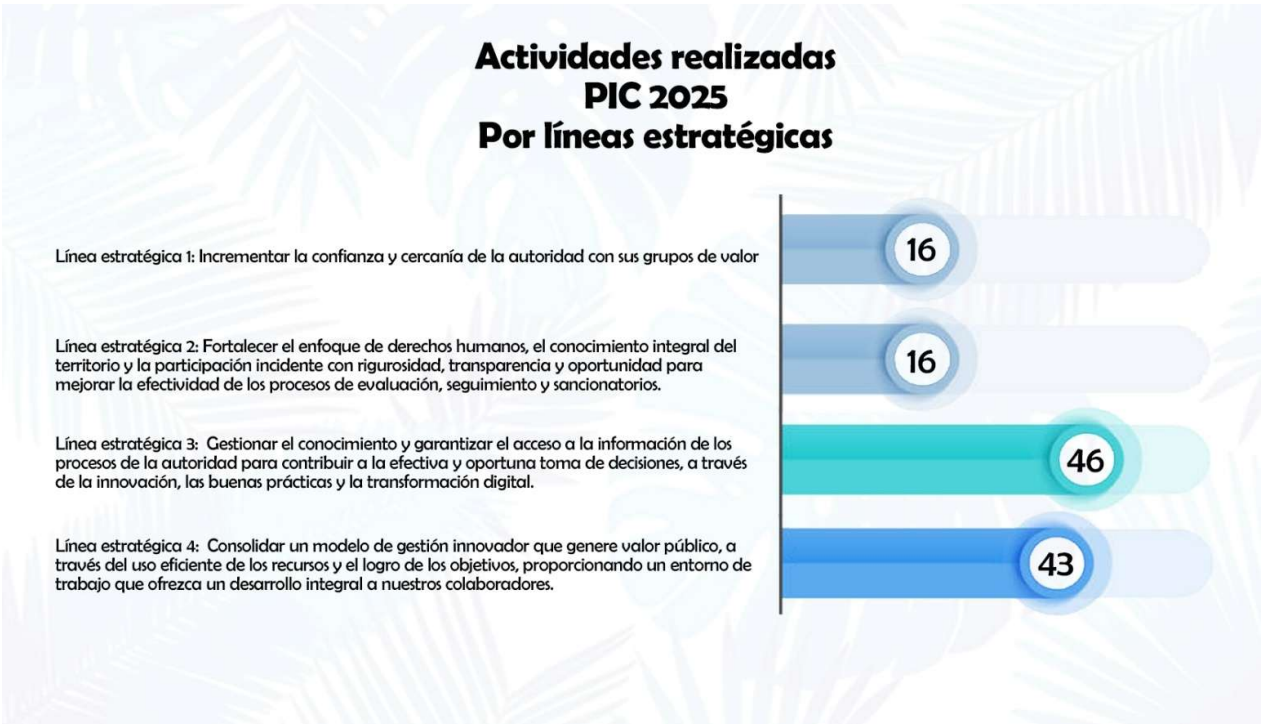
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de la entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023²⁹, para lograr las cinco 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: PROPIEDAD, 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 es 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.

Durante el año 2025 se realizaron 121 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:



Diplomado: herramientas tecnológicas para la gestión e innovación pública

Metodología:
40 horas de clase presencial
40 horas de trabajo autónomo en clase por parte del estudiante
Clases presenciales 4 horas, todos los martes de 8:00 am a 10:00 am
Clases virtuales 4 horas, todos los jueves de 10:00 a 8:00 p.m.

Fecha de inscripción:
• Inscripción pública de cursos administrativos: 2 y 3 de septiembre de 2023.
• Inscripción pública de LMS y personalización: 4 de septiembre de 2023 a 10 de agosto de 2023.

Inicio de clases: jueves, 11 de septiembre de 2023
Fin de clases: jueves, 10 de noviembre de 2023

¿Un diplomado más?
Diseñado para aunar por la ANLA, con el conocimiento de los profesores de la Universidad Nacional de Colombia.

Módulos:

- 01 Excel Intermedio y Excel avanzado: **Mario Fernando Parra Muñoz**
- 02 Análisis de datos para la gestión del cambio: **Leonardo Estebani**
- 03 Inteligencia artificial: **Oscar Julián Pardo**
- 04 Innovación del conocimiento: **Carlos Andrés Gómez**
- 05 Gestión de proyectos, BPM: **Adriana Salas**
- 06 Actualización en Microsoft de Word: **Jorge Nelson Ramiñán**

Si deseas inscribirte es importante tener en cuenta:

- La fecha de inscripción según el tipo de inscripción, los cursos se encuentran en la parte superior de esta invitación.
- Se podrán recibir únicamente las personas a las que los contenidos se aplican directamente en el desarrollo de su labor.
- Tener disponibilidad para asistir a clases presenciales de cuatro (4) horas por día martes en el horario de la mañana y a las clases virtuales todos (7) días jueves en el horario de la tarde.
- Definir del tiempo para realizar trabajos, talleres o actividades fuera de clase.
- Dar cumplimiento y asistencia al 80% de asistencia y obtener una nota mínima de 3.0 / 4.0 en todos los módulos para recibir el diplomado.

Inscríbete haciendo: [Clic aquí](#)

Sistema de Gestión Ambiental

Plásticos de un solo uso:

generalidades y componentes de la ANLA desde el tema

Fecha: miércoles, 10 de noviembre de 2023
Horario: 7:30 a 9:00 p.m.
Modalidad: virtual a través de Microsoft Teams
Facilitador: **María Teresa Parra**
L23 Ambiental Especialista
Sistema de Gestión Ambiental, Personal y Sistemas Administrativos

Inscríbete haciendo: [Clic aquí](#)

Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD)

Fecha: lunes, 10 de noviembre de 2023.
Horario: 9:00 a 10:00 a.m.
Modalidad: virtual a través de Microsoft Teams
Facilitador: **Álvaro Humberto Pajón Gaitanero**

Atropos, Especialista en gestión en gobierno y gestión pública.
Especialista en otra dirección del Estado, Especialista en derecho administrativo y contractual, 6 años en la ANLA.

Inscríbete haciendo: [Clic aquí](#)

SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

¿Sabes qué hacer ante estos eventos de seguridad?

- Suplantación de identidad
- Ciberataques
- Ciberespionaje
- Fuga de información
- Hechos de corrupción por la información

Fecha: jueves, 16 de octubre de 2023
Horario: 9:00 a 11:00 a.m.
Modo: Microsoft Teams
Facilitador: Oficina de Tecnologías de la Información

Inscríbete haciendo: [Clic aquí](#)

Enfoque diferencial:

gestión integral para la prevención y promoción de conductas éticas, diversidad, equidad e inclusión.

Presentación: Profesora Mariana Salazar
Fecha: jueves, 16 de octubre de 2023
Horario: 9:00 a 11:00 a.m.
Modalidad: virtual

Inscripción para docentes: **Plataforma de cursos administrativos** el 4 y 5 de julio de 2023.
Inscripción para docentes: **Plataforma de LMS y personalización** todos los días de julio de 2023 a 10 de agosto de 2023.

Inscríbete haciendo: [Clic aquí](#)

Diplomado misional

Fundamentos Técnicos en Infraestructura, Hidrocarburos y Transición Energética como apoyo a la Evaluación de Impacto Ambiental.

Metodología:
40 horas de clase presencial, todos los martes
40 horas de clase virtual a través de Microsoft Teams todos los jueves
80 horas de trabajo autónomo.

Contenido:

1. Teoría
2. Infraestructura
3. Hidrocarburos
4. Transición energética y energías renovables

¿Un diplomado más?
Diseñado para aunar por la ANLA, con el conocimiento de los profesores de la Universidad Nacional.

Inicio de clases: martes, 14 de agosto de 2023
Fin de clases: jueves, 10 de agosto de 2023

Si deseas inscribirte es importante tener en cuenta:

- Tener disponibilidad de asistir a las clases presenciales todos los martes en el horario de 8:00 am a 10:00 am.
- Tener disponibilidad de asistir a las clases virtuales vía Microsoft Teams todos los jueves de 10:00 am a 12:00 pm.
- Definir 40 horas de tiempo para realizar trabajos, talleres o actividades fuera de clase.
- Dar cumplimiento e índice al 80% de asistencia presencial y obtener una nota mínima de 3.0 - 4.0 en todos los módulos para poder aspirar al diplomado.

Cupos limitados

Inscríbete haciendo: [Clic aquí](#)

Participa en el segundo encuentro participativo del Acuerdo de Escazú

Temas de discusión: **Alfabetización digital**

- El acuerdo de Escazú en la ANLA
- Alfabetización digital
- Retos y oportunidades
- Acuerdos regionales

Fecha: martes, 10 de septiembre de 2023
Horario: 10:00 a 12:00 p.m.
Modalidad: virtual a través de Microsoft Teams
Facilitador: Oficina de Tecnologías de la Información

¿Te esperamos?

Inscríbete haciendo: [Clic aquí](#)

Entrenamiento administrativo para conductores:

cursos de mecánica básica, manejo defensivo y primeros auxilios básicos

Fecha: presentación martes, 14 de septiembre de 2023
Horario: 8:00 a.m. a 12:00 p.m.
Modalidad: virtual a través de Microsoft Teams
Facilitador: Oficina de Tecnologías de la Información

Inscripción para conductores: **Plataforma de cursos administrativos** el 4 y 5 de julio de 2023.
Inscripción para conductores: **Plataforma de LMS y personalización** todos los días de julio de 2023 a 10 de agosto de 2023.

Inscríbete haciendo: [Clic aquí](#)

¡Estás invitado a descubrir todo lo que el Geovisor ANLA tiene para ofrecerte!

En esta sesión aprenderás, de manera sencilla y práctica, cómo usar este herramienta para consultar, analizar y crear mapas interactivos. Además, te mostraremos los mapas temáticos que hemos creado con tecnología de punta que harán tu trabajo más fácil y ágil.

Fecha: martes, 16 de julio de 2023
Horario: 8:00 a 9:00 a.m.
Modo: Microsoft Teams
Facilitador: Oficina de Tecnologías de la Información

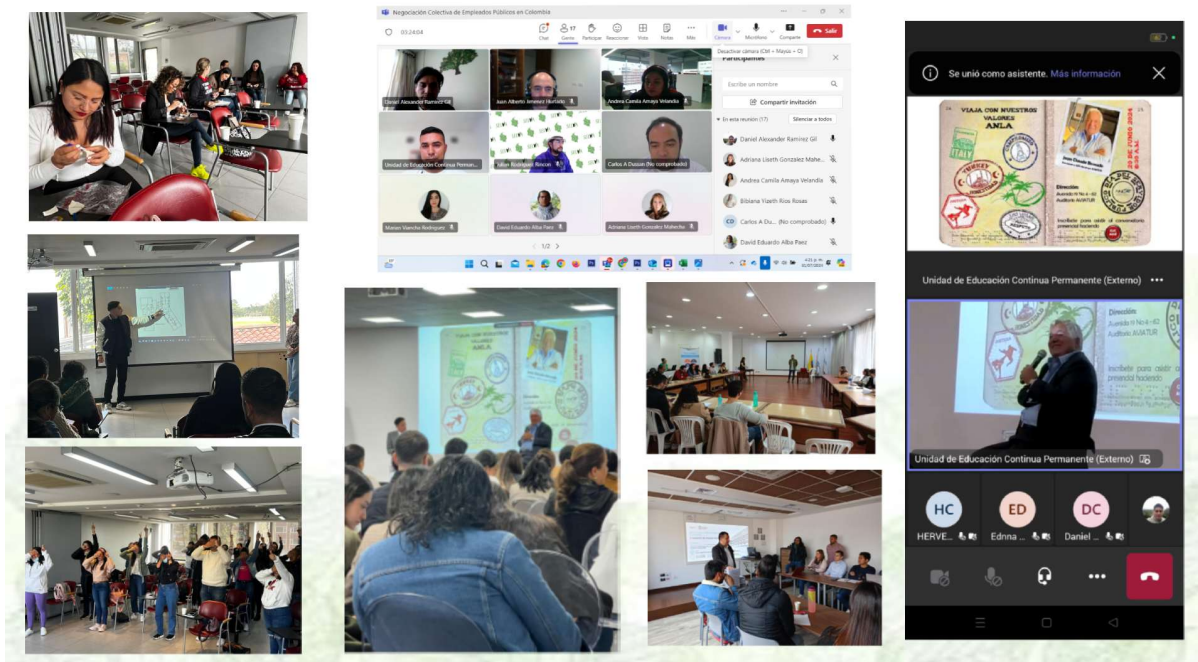
Inscríbete haciendo: [Clic aquí](#)

Amplia tus conocimientos en el uso de herramientas de Office 365

1. Introducción a Office 365
2. Word y Excel: 365 y anteriores
3. PowerPoint y Teams
4. Outlook y OneDrive
5. SharePoint y Yammer
6. Power BI y Power Automate
7. Microsoft Edge y Microsoft Store
8. Microsoft Teams y Microsoft OneDrive
9. Microsoft Word y Microsoft Excel
10. Microsoft PowerPoint y Microsoft Teams
11. Microsoft OneDrive y Microsoft SharePoint
12. Microsoft Yammer y Microsoft Power BI
13. Microsoft Power Automate y Microsoft Edge
14. Microsoft Store y Microsoft OneDrive
15. Microsoft Word y Microsoft Excel
16. Microsoft PowerPoint y Microsoft Teams
17. Microsoft OneDrive y Microsoft SharePoint
18. Microsoft Yammer y Microsoft Power BI
19. Microsoft Power Automate y Microsoft Edge
20. Microsoft Store y Microsoft OneDrive

Fecha: martes, 14 de septiembre de 2023
Horario: 8:00 a 10:00 a.m.
Modalidad: virtual a través de Microsoft Teams
Facilitador: Oficina de Tecnologías de la Información

Inscríbete haciendo: [Clic aquí](#)



En este sentido el desarrollo del PIC 2025 se resume de la siguiente manera:

- Registros de asistencia durante la vigencia 2025: 8941
- Horas de formación: más de 955 horas
- Facilitadores internos y docentes: 111 entre talento ANLA y docentes de la Universidad Nacional de Colombia UNAL.
- Se realizaron 35 eventos con la UNAL y 86 eventos internos sin costo.
- Cuatro metodologías de aprendizaje:
 - 1) Presencial: 16 eventos
 - 2) Virtual: 95 eventos
 - 3) Mixta: 6 eventos
 - 4) Plataforma Moodle: 2

5.4.3 Seguridad y Salud en el Trabajo

La Entidad, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como de los lineamientos de la Norma ISO 45001:2018 y del compromiso asumido por la Alta Dirección de la ANLA, desarrolló durante el 2025 las actividades definidas en el Plan de Trabajo del SG-SST. A diferencia de otros planes y programas del Proceso de Gestión del Talento Humano, el SG-SST tiene un alcance que incluye tanto a los servidores públicos como a los contratistas de prestación de servicios, garantizando así una gestión integral del riesgo laboral.

La implementación de estas acciones resulta fundamental, pues su propósito central es proteger la seguridad y la salud de los colaboradores, favorecer un ambiente laboral sano y seguro, y fortalecer la cultura institucional de prevención.

Durante el 2025, como resultado de la continuidad en la ejecución del SG-SST, la ANLA logró:

- Dar cumplimiento a la normatividad legal vigente.

- Proteger la salud de los servidores públicos y contratistas.
- Mantener en cero la ocurrencia de enfermedades laborales.
- Contribuir a mejoras en eficiencia, productividad y bienestar.
- Acompañar de manera continua el funcionamiento de los comités COPASST y CCL (vigencia 2024–2026).
- Fortalecer los procesos de contratación y adquisición relacionados con:
 - Elementos de Protección Personal (EPP).
 - Servicios de área protegida y médico domiciliario.
 - Elementos y equipos para atención de emergencias.
 - Exámenes médicos ocupacionales.

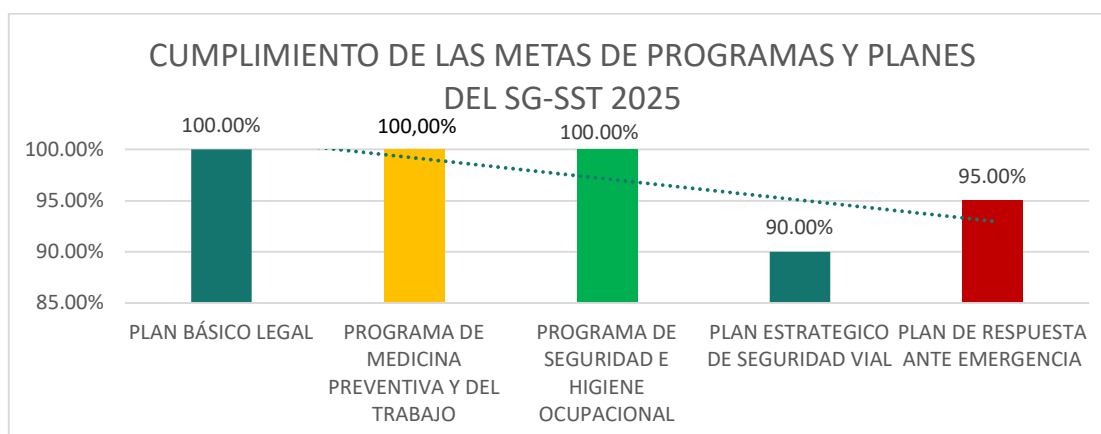
En el proceso de planeación se establecieron objetivos anuales del SG-SST y se formularon programas orientados al cumplimiento de la política institucional y de los lineamientos del Sistema Integrado de Gestión. A continuación, se presentan los resultados alcanzados frente a dichos objetivos.

Figura 35. Cumplimiento de objetivos SG-SST hasta noviembre de 2025.

Objetivos del SG-SST 2025	Objetivo	% DE CUMPLIMIENTO
Objetivo 1: Cumplir con los requisitos legales vigentes referentes al SG-SST	Objetivo 1	100,00%
Objetivo 2: Fortalecer una cultura de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del Plan de Actividades y Capacitación SST	Objetivo 2	98,17%
Objetivo 3: Fortalecer la cultura del SG-SST a través del aumento de la participación y consulta con respecto al año anterior. Participación y consulta en los canales de comunicación establecidos en el SG-SST, mejorando así la percepción de los peligros y riesgos y disminuyendo la accidentalidad de la entidad	Objetivo 3	78,15%
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	Objetivo 4	90,40%
Objetivo 5: Promover la cultura de prevención y preparación de respuestas ante emergencias	Objetivo 5	90,30%
Objetivo 6: Mejorar las condiciones de salud en los trabajadores, procurando el bienestar físico y mental	Objetivo 6	100,00%

Fuente: Grupo de Gestión Humana - SG-SST 2025

Figura 36. Cumplimiento de los Planes y Programas SG-SST noviembre de 2025.



Fuente: Grupo de Gestión Humana - SG-SST 2005

Programa de Medicina Preventiva y del trabajo.

Durante el año 2025, la Entidad avanzó en la implementación del Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo, orientado a prevenir enfermedades laborales, promover estilos de vida saludables y fortalecer la calidad de vida de todos los colaboradores. Este programa incluye diversos subprogramas de prevención definidos según las condiciones de salud de los servidores públicos y contratistas, así como el Programa de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial, el programa de prevención de desórdenes musculoesqueléticos, el programa de prevención de riesgo visual, alineados con las necesidades identificadas en la población trabajadora.

Como parte de este componente, se realizaron diferentes tipos de seguimientos médicos, brindando acompañamiento en procesos de reintegro y reincorporación laboral, así como atención y seguimiento especializado a colaboradoras gestantes o en periodo de lactancia. A continuación, se presentan las estadísticas consolidadas:

Tipo de seguimientos	Cant.
Ausentismo- SST	299
Médico Ocupacional-Valoraciones	507
Nutrición	165
Valoración Embarazos-SST	25
Total general	996

Adicionalmente, la ANLA llevó a cabo los exámenes médicos ocupacionales correspondientes a la vigencia 2025, los cuales son esenciales para proteger la salud de los trabajadores, identificar oportunamente riesgos laborales, garantizar la aptitud para las tareas asignadas y dar cumplimiento a la normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos exámenes, además de su impacto en la prevención, contribuyen al bienestar, productividad y reputación institucional.

Tipo de Exámenes Médicos Ocupacionales	Cant.
Ingreso (servidores públicos)	58
Periódicos (servidores públicos y contratistas)	707
Retiro / Egreso (servidores públicos)	11
Post incapacidad	4
Total general	780

El Programa de Medicina Preventiva y del Trabajo también incluye la operación de la Sala de Lactancia Materna, certificada por la Secretaría Distrital de Salud. Este espacio constituye un apoyo fundamental para las colaboradoras en etapa de lactancia y sus bebés. A lo largo del año se realizaron diversas actividades formativas asociadas a este programa, con una cobertura de 55 participantes.

El Grupo de Gestión Humana los invita a participar en la actividad sobre

Toma de Conciencia:
Lactancia materna: uso de la sala de lactancia - alimentación complementaria. Se incluyen las normas que protegen la maternidad y la lactancia en Colombia.

16 de septiembre de 2025

Horario: Martes, 2:00 p.m. a 3:00 p.m.

Moderador: Sonia Pulido (Profesional Especializada)

Modalidad: virtual a través de Teams

En Colombia, la alimentación complementaria, la maternidad y la lactancia están protegidos por leyes nacionales, sancionadas en esta capacitación.

Para participar, **inscríbete aquí**

El Grupo de Gestión Humana los invita a participar en la actividad sobre

Toma de Conciencia:
Lactancia Materna, uso de la sala de lactancia: beneficios de la lactancia materna, propiedades y efectos a corto y largo plazo.

26 de marzo de 2025

Horario: miércoles, 10:00 a.m. a 11:00 a.m.

Capacitador: Sonia Pulido (Profesional Especializada)

Modalidad: Virtual a través de Microsoft Teams

La lactancia materna es la forma óptima de alimentar a los bebés, fortaleciendo los nutrientes que necesitan en el primer año de vida, así como ofreciendo protección contra las enfermedades, le invitamos a participar de esta capacitación.

Para participar, **inscríbete aquí**

Subprograma de prevención de riesgo biológico

Durante la vigencia 2025, el Grupo de Gestión Humana desarrolló capacitaciones especializada en prevención del riesgo biológico, orientada a fortalecer las competencias de los colaboradores frente a peligros a los que se encuentran expuestos durante sus desplazamientos y actividades en campo. La formación incluyó temáticas como:

- Prevención de enfermedades endémicas.
- Prevención de picaduras y/o mordeduras de animales.
- Uso adecuado de los elementos de protección personal para el control del riesgo biológico.
- Prevención del riesgo ofídico.

La implementación de este subprograma resulta especialmente relevante debido a que los colaboradores realizan actividades en todos los pisos térmicos del país, lo cual incrementa la exposición a agentes biológicos, fauna venenosa y condiciones ambientales diversas. Por ello, contar con capacitación específica es fundamental para reducir la probabilidad de incidentes y enfermedades de origen biológico.

Como resultado de esta estrategia formativa, se logró una cobertura de 366 personas durante el año, fortaleciendo así las capacidades institucionales en materia de prevención y autocuidado.

FLASH INFORMATIVO SOBRE
prevención de riesgo biológico en picaduras o mordeduras de animales

El Grupo de Gestión Humana a través del SG-SST, en cumplimiento de nuestro compromiso con la seguridad y salud en el trabajo, recomendamos a todos los colaboradores tomar precauciones para evitar picaduras o mordeduras de animales, especialmente en **zonas rurales, industriales o comunidades**. Es importante resaltar que los últimos 3 accidentes de trabajo han sido relacionados con **picaduras de abejas / avispas en Casanare y Antioquia**.

Recomendaciones clave:

- **Leer y aplicar** lo establecido en el Programa de Seguridad e Higiene Industrial (TH-PS-02) específicamente en el numeral 6.2.2 **REGLAS DE ORDEN Y LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES POR PICADURAS O MORDEDURAS DE ANIMALES**; este programa puede ser consultado en **GESPRO**.
- **Usar las EPPs** establecidas por la entidad en zonas de riesgo (camisas mangas largas, jeans, botas de seguridad, guantes, repelentes de insectos, entre otros).
- **Revisar el espacio de trabajo** antes de iniciar labores.
- **No alimentar** o tocar a animales, ni intentar manipular animales desconocidos o salvajes.
- **Reportar inmediatamente** cualquier avistamiento o incidente al **Área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad** o a una persona que atienda la visita de evaluación o seguimiento.

En caso de **picadura o mordedura**, acudir de inmediato al servicio médico más cercano y notificar a tu líder, supervisor de contrato o jefe inmediato según aplique. Posteriormente, al equipo de SG-SST del Grupo de Gestión Humana (Bosy Helena Hernández y Joha Paola Gaiteruel).

¿Por qué aumentan las picaduras de abejas y/o avispas en temporada de lluvias?

- **Desplazamiento de nidos:** Los insectos suelen huir o salir de sus colonias o nidos, lo que obliga a los insectos a buscar nuevos lugares para refugiarse, muchas veces cerca de viviendas o zonas de trabajo.
- **Mayor agresividad:** Las abejas y avispas suelen volverse más defensivas cuando sus nidos se sienten amenazados o molestados, como ocurre durante tormentas o cambios bruscos en el ambiente.
- **Aumento de vegetación:** La vegetación crece rápidamente con la lluvia, atrayendo insectos polinizadores como abejas. Esto incrementa su presencia en áreas de cosecha, cultivos, jardines y zonas verdes.

¡TU SEGURIDAD ES RESPONSABILIDAD DE TODOS!
#SGSSTenAcción

Para más información consulta la cartilla adjunta a la ARL Positiva.

El Grupo de Gestión Humana
los invita a participar en la actividad sobre:

Toma de Conciencia:
Capacitación de Prevención de enfermedades endémicas y/o riesgo biológico

14 de marzo de 2025

Horario:
viernes, 2:30 p.m. a 4:00 p.m.

Capacitador: Yuli Guarín (médica especializada en seguridad y salud en el trabajo)
Modalidad: Virtual a través de Microsoft Teams

El **riesgo biológico** ocupacional se puede definir como aquel que surge de la exposición laboral a **micro o macroorganismos**. Estos en general pueden ser transmitidos a través del **aire, de la sangre y de los fluidos corporales**, por eso, te invitamos a participar en esta actividad.

Para participar, inscribete aquí

Subprograma de prevención de riesgo Visual

La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales, a través del Subprograma de Prevención del Riesgo Visual, busca proteger la salud ocular de los colaboradores, prevenir alteraciones visuales a largo plazo y promover el bienestar integral en el entorno laboral. Este subprograma no solo contribuye a reducir la aparición de enfermedades oculares, sino que también fortalece la productividad institucional, favorece el cumplimiento normativo y disminuye los costos asociados a la atención en salud visual.

Durante el año 2025 se desarrollaron actividades como pausas visuales, sensibilización sobre el cuidado de la salud ocular, charlas informativas y recomendaciones prácticas. Estas acciones se orientaron especialmente a los colaboradores identificados con patologías visuales en el último Informe de Condiciones de Salud de la Entidad.

En total, 752 colaboradores participaron en las actividades de este subprograma durante la vigencia.

Subprograma de prevención de riesgo de desórdenes musculoesqueléticos

En el 2025, la Entidad continuó implementando el Subprograma de Prevención de Desórdenes Musculoesqueléticos (DME), el cual es fundamental para promover la salud física, mejorar el bienestar de los colaboradores y contribuir a un ambiente de trabajo seguro y saludable. Este subprograma también aporta a la productividad institucional, reduce costos médicos derivados de lesiones musculoesqueléticas y fortalece la cultura del autocuidado

Dentro de las acciones destacadas de la vigencia se encuentra la creación del Club ANLA FIT, iniciativa que, mediante la aplicación STRAVA, motivó a los colaboradores a monitorear y registrar sus actividades físicas. Esta herramienta permitió integrar a personas con intereses comunes en torno al ejercicio y la vida saludable, mientras que desde el subprograma se realizaba seguimiento y motivación permanente para fomentar la adherencia a la actividad física.

Adicionalmente, a través de la Ronda Informativa se reconoció mensualmente la participación y el compromiso de los colaboradores vinculados a esta iniciativa, promoviendo así la continuidad de hábitos saludables.



TIPO DE ACTIVIDADES	CANTIDAD DEACTIVIDADES	COBERTURA
Pausas activas	68	1789
Inspección puesto de trabajo	36	36
Escuela terapéutica	24	588

Capacitaciones temas varios DME	6	363
Seguimientos a condiciones DME	86	86



Subprograma de prevención de riesgo cardiovascular

Durante la vigencia 2025, la ANLA continuó fortaleciendo el Subprograma de Prevención del Riesgo Cardiovascular, con el acompañamiento de un médico y una nutricionista de la ARL Positiva, quienes apoyaron la implementación de acciones orientadas a promover estilos de vida saludables y prevenir enfermedades crónicas asociadas al riesgo cardiovascular.

Como parte de este subprograma, se llevaron a cabo valoraciones médicas mensuales, capacitaciones y actividades educativas enfocadas en la adopción de hábitos saludables, la alimentación equilibrada y el manejo adecuado de enfermedades crónicas. Asimismo, se desarrollaron talleres vivenciales, diseñados para brindar herramientas prácticas tanto a los colaboradores como a sus familias, abordando temáticas como:

- Microbiota intestinal.
- Macronutrientes y alimentación equilibrada.
- Alimentación durante la andropausa y la menopausia.
- Conversatorios y actividades piso a piso de educación alimentaria.
- Reto MasterChef institucional.

El subprograma logró una amplia participación, con 550 personas capacitadas y 165 colaboradores atendidos de manera individual, lo que evidencia el interés y la importancia de estas acciones para la salud integral de la población trabajadora.



Programa de Vigilancia Epidemiológica de riesgo Psicosocial.

La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales llevó a cabo durante el 2025 la evaluación de riesgo psicosocial a sus colaboradores, proceso que permite identificar factores que requieren intervención para mejorar la calidad de vida laboral y fortalecer la salud mental. Con base en estos resultados, la Entidad continuó implementando el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, el cual constituye una estrategia clave no solo para prevenir afectaciones en la salud mental, sino también para mejorar el clima organizacional, reducir el ausentismo, aumentar la productividad y promover el compromiso institucional. Adicionalmente, este programa garantiza el cumplimiento de la normativa nacional vigente y fomenta una cultura de bienestar.

Como parte de su implementación, durante el 2025 se fortaleció el Programa Inspirar, a través del cual se desarrollaron diversas capacitaciones orientadas al manejo emocional, el autocuidado y la convivencia laboral, logrando una cobertura de 782 personas. Entre las temáticas abordadas se destacan:

- Gestión del cambio
- Manejo de la ansiedad y su relación con el autocuidado
- Inteligencia emocional y estilos de afrontamiento
- Comunicación asertiva y empatía
- Prevención del acoso laboral
- Manejo del estrés y calidad de vida
- Equilibrio físico y mental
- Gestión del tiempo
- Conciliación hogar-trabajo
- Bienestar emocional
- Ambiente laboral equitativo
- Prevención del acoso laboral – Comité de Convivencia Laboral

- Manejo del duelo
- Funciones y responsabilidades del CCL
- Socialización del Manual de Primeros Auxilios Psicológicos
- Jornada de manejo del estrés
- Higiene del sueño
- "Rompiendo el silencio" – Violencia de género
- Relaciones interpersonales y apoyo social
- Inteligencia emocional
- Manejo adecuado de redes sociales

Asimismo, se dio continuidad a la ejecución de cuatro actividades outdoor, desarrolladas con el apoyo de la ARL Positiva. Estas jornadas se realizaron en entornos naturales, con el propósito de ofrecer espacios de reflexión y aprendizaje fuera del ambiente laboral, abordando temas como manejo del estrés, autocuidado, conciliación y fortalecimiento del trabajo en equipo. Estas actividades beneficiaron a 80 colaboradores, quienes participaron en sesiones diseñadas según las necesidades identificadas en los grupos intervenidos.



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 2025:

Tipo de seguimientos	Cant.
Psicosocial	335

PLAN DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS.

El Grupo de Gestión Humana desarrolló durante la vigencia 2025 diversas actividades orientadas a prevenir, mitigar y responder de manera efectiva a emergencias en todas las sedes de la ANLA. Estas acciones se enmarcan en el fortalecimiento del Sistema de Gestión del Riesgo y en la preparación continua de los equipos responsables de la atención de emergencias.

Entre las actividades adelantadas se destacan:

1. Inspección de equipos de emergencia

Se realizaron inspecciones periódicas para verificar el estado de los equipos de emergencia presentes en la Entidad. Estas revisiones se llevaron a cabo junto con el COPASST y la Brigada

de Emergencias, garantizando así un seguimiento integral a las condiciones y disponibilidad de extintores, gabinetes, señalización, alarmas y demás elementos de seguridad.

2. Formación de la Brigada de Emergencias

Con el propósito de asegurar que los brigadistas cuenten con las habilidades necesarias para actuar de manera adecuada ante cualquier eventualidad, se desarrollaron jornadas de capacitación virtual mensual, abiertas a toda la Entidad. Estas formaciones fortalecen las competencias en primeros auxilios, evacuación, control de incendios y respuesta inicial.

3. Entrenamiento práctico de la Brigada

Además de la formación teórica, se llevó a cabo una jornada práctica el 5 de octubre de 2025, con el apoyo de la ARL Positiva, que incluyó una pista de emergencias. Este ejercicio permitió fortalecer destrezas operativas en extinción de conatos de incendio, atención de lesionados y coordinación durante la evacuación.

4. Participación en el Simulacro Distrital de Evacuación

En octubre de 2025, la ANLA participó activamente en el Simulacro Distrital de Evacuación, reforzando la preparación institucional para responder ante emergencias reales, así como la cultura de prevención entre los colaboradores.

Fotos participación Simulacro Distrital de Evacuación

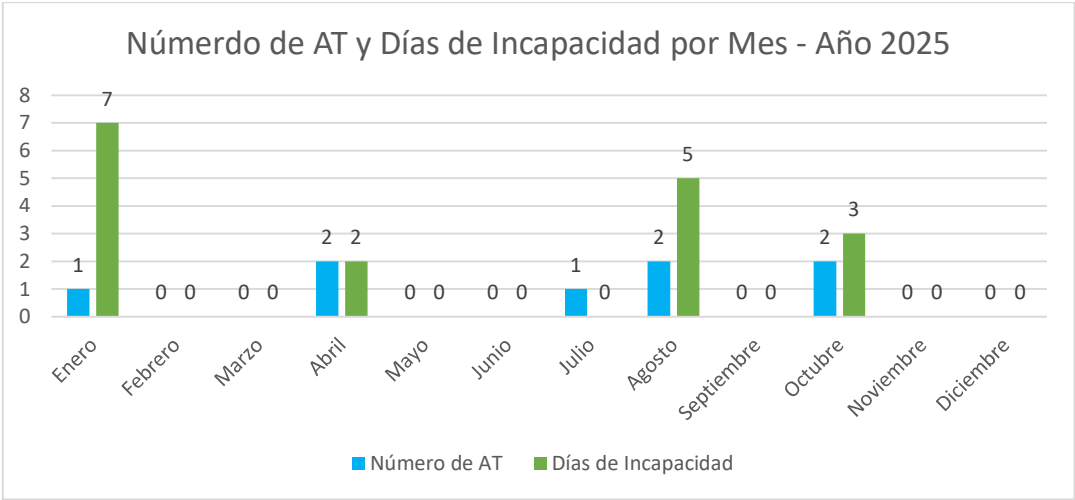


Fotos Pista de Emergencias

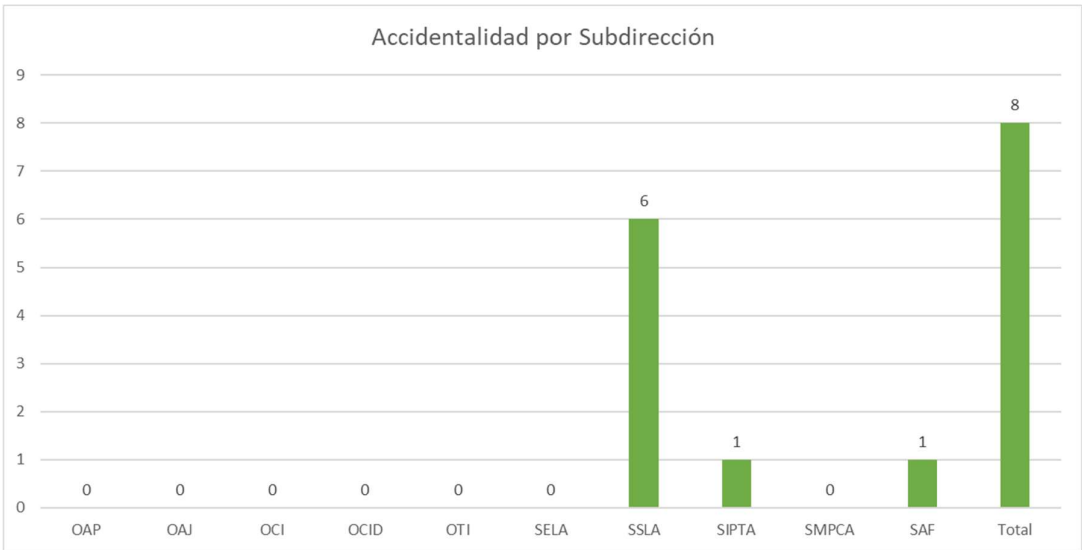
Programa de Higiene y Seguridad Industrial

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.

Al mes de noviembre de 2025 se han presentado 8 accidentes laborales, con 17 días de incapacidad, observando una disminución frente al año 2024



A continuación, se observa que la dependencia en donde más se han presentado accidentes es la Subdirección de Seguimiento de Licencias Ambientales, por lo cual se hace necesario reforzar con esta dependencia más el acompañamiento en la prevención de accidentalidad



Debido a este aumento de número de accidentes, no se logró cumplir la

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:

- Capacitación deberes y responsabilidades a los líderes de PESV y/o Generalidades PESV / Seguridad Vial
- Capacitación de Investigación de Accidentes de Trabajo- Inspecciones- legislación para COPASST-
- Inducción SST / Actualización de presentación de Inducción / Videos
- Socialización Procedimiento Trabajo Seguro en Comisiones / MEDEVAC
- Actualización de Matriz de Peligros
- Capacitación de mordeduras de perros y gatos en Comisiones
- Campaña Herramienta ANLARMA para el reporte de condiciones y actos inseguros (actividad lúdica)
- Capacitación uso e higiene de EPPs
- Capacitación Mecánica Básica y/o Manejo Defensivo (Preventivo) para conductores u otros roles en la vía.
- Capacitación prevención de riesgos en hogar (Familias Seguras y Saludables o Teletrabajo y Trabajo en Casa)
- Socialización de Instructivo de Análisis de Trabajo Seguro de Actividades Críticas / ATS.
- Inspecciones de Seguridad con acompañamiento del COPASST y Brigadistas.



Se creó dentro de mesa de ayuda el diligenciamiento de la herramienta ANLARMA que permite el reporte de condiciones inseguras, con tiempos de respuesta específicos antes las áreas implicadas.

Se revisaron **2720 MEDEVACs** correspondiente a los colaboradores que comisionaron durante el año 2025, 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 **537 colaboradores**.

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 23 reportes de condiciones inseguros en el 2025.

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 de enero a noviembre de 2025 a 609 colaboradores.

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 2025 se realizaron 429 visitas virtuales de verificación SST para teletrabajo.

TIPO DE ACTIVIDADES	CANTIDAD DE ACTIVIDADES	COBERTURA
Visitas virtuales de revisión de criterios SST para el Teletrabajo	429	429
Revisiones subsanaciones inspección puestos de teletrabajo	260	260

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.

5.4.4. Sistema de Estímulos

La Autoridad Nacional de Licencias Ambientales (ANLA) planeo y ejecutó el Sistema de Estímulos de la vigencia 2025, bajo los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar, ejecutando 81 actividades, las cuales obtuvieron una calificación promedio del 96% de satisfacción y contaron con la participación de 2628 servidores. De acuerdo con la valoración de nuestros colaboradores las experiencias más significativas durante este 2025 fueron:

	Eje	Categoría	Actividad	Porcentaje de satisfacción
Programa de bienestar Social	Eje 1 Equilibrio psicosocial	A. Equilibrio Psicosocial	Bono para boletería de cine.	100%
		B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar	usar la bici paga, Pasión por la ANLA, Tiempo para cuidarme y cuidar a mi bebe y Celebración día del abuelito	100%
		C. Calidad de vida laboral	Convocatoria II semestre Apoyo Educativo	100%
	Eje 2 Salud Mental	A. Higiene Mental	Jornada de reforestación	99%
	Eje 3 Diversidad e inclusión	A. Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Evaluación actividad del programa de bienestar social: agencia de empleo cat C	94%
		B. Prevención, atención y medidas de protección	Navidad con los niños de la Familia ANLA	96%
	Eje 4 Transformación Digital	A. Creación de cultura digital para el bienestar	Jornada de atención Presencial - Compensar	100%
	Eje 5 Identidad y Vocación	A. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Reto: Dulce día en el trabajo de mis papitos	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 Promedio de % de evaluación	Promedio de % de satisfacción
Eje 1 Equilibrio psicosocial	40	1426	97
A. Equilibrio Psicosocial	15	249	98
Taller sobre alimentación para gatos	1	20	99
Taller sobre adiestramiento y convivencia de perros	1	36	96
Torneos deportivos	4	71	97
Pasadía Parque Acuático	4	39	99
Curso de repostería.	4	70	97

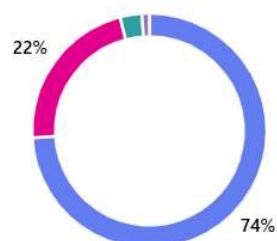
Bono para boletería de cine.	1	13	100
B. Equilibrio entre la vida laboral y familiar	18	618	97
Promoción del uso de la bicicleta- Pieza comunicativa día de la movilidad sostenible	1	NA	NA
Descanso compensado para Semana Santa	1	177	94
Tiempo para celebrar la vida	1	91	94
Incentivo por Antigüedad Gestión de Solicitudes	1	14	98
Tiempo Unión Familiar	1	2	93
Día de la familia	1	126	96
usar la bici paga	1	2	100
Pasión por la ANLA	1	4	100
Tiempo para cuidarme y cuidar a mi bebe	1	2	100
Tiempo de conexión con mi bebe	1	3	98
Celebración día del abuelito	1	6	100
Caminata ecológica	4	44	99
Descansos compensados para la semana de receso escolar	1	64	98
Descansos compensados para la semana de receso escolar con exoneración	1	30	97
Navidad con los niños de la familia ANLA	1	53	94
C. Calidad de vida laboral	7	559	97
Evaluación apoyo educativo 2025-1	1	109	97
Socialización Apoyo Educativo - Convocatoria I semestre	1	108	97
Entrevista de retiro	1	18	93
Charlas de orientación para la transición entre el servicio activo y la jubilación	1	6	98
Socialización Apoyo Educativo - Convocatoria II semestre	1	109	97
Convocatoria II semestre Apoyo Educativo	1	209	100
Eje 2 Salud Mental	18	143	99
A. Higiene Mental	18	143	99
Desarrollo Actividad Física - Apoyo juegos Función Publica	12	74	98
Jornada de reforestación	4	69	99
Talleres que promueven el autocuidado - Tarde de Spa esposos	1	NA	NA
Cierre de Gestión	1	NA	NA
Eje 3 Diversidad e inclusión	4	112	95
A. Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	3	82	93
Evaluación actividad del programa de bienestar social: agencia de empleo cat A y B	1	31	92
Evaluación actividad del programa de bienestar social: agencia de empleo cat C	1	21	94
Enfoque equidad de género y diversidad	1	30	93
B. Prevención, atención y medidas de protección	1	30	96
Webinar Manejo de Emociones y Estrés laboral	1	30	96
Eje 4 Transformación digital	12	178	92
A. Creación de cultura digital para el bienestar	11	177	93
Correo electrónico sobre el uso de bonos de bienestar	1	NA	NA

Correo electrónico a funcionarios oferta académica maestría Universidad Distrital	1	NA	NA
Correo electrónico funcionarios feria escolar Compensar	1	NA	NA
Correo electrónico funcionarios nuevas tarifas Colsanitas	1	NA	NA
Correo electrónico funcionarios descuentos Olimpia - Compensar	1	NA	NA
Jornada de atención Presencial - Compensar	1	13	95
Jornada de atención - Feria de vivienda	1	79	96
Jornada de atención Presencial - Compensar	1	7	99
Jornada de atención Presencial - Compensar	1	1	75
Jornada de atención Feria de educación	1	69	92
Jornada de atención Presencial - Compensar	1	8	100
C. Creación de cultura digital para el bienestar	1	1	85
Fechas especiales - Día de la secretaria	1	1	85
Eje 5 Identidad y Vocación	9	769	95
A. Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	9	769	95
Análisis y valoración del diagnóstico de necesidades 2025	1	NA	NA
Elaboración y presentación Sistema de Estímulos 2025	1	NA	NA
Elaboración Anexo técnico contratación	1	NA	NA
Fechas especiales - cumpleaños	1	73	94
Fechas especiales - cumpleaños abril	1	15	96
Fechas especiales - bono día del hombre y la mujer	1	273	91
Fechas especiales - cumpleaños	1	11	95
Reto: Dulce día en el trabajo de mis papitos	1	6	100
Medición Clima Laboral Great Place to Work	1	391	95
Total general	83	2628	96

En el marco del Eje 4 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:

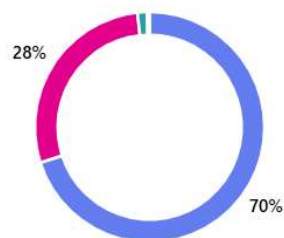
61. Selecciona tu porcentaje (%) de satisfacción con respecto a la funcionalidad del software **Vive ANLA**:

100% Totalmente satisfecho.	220
80% Satisfecho.	65
60% Medianamente satisfecho.	9
40% Insatisfecho.	3
0% Totalmente Insatisfecho.	0



59. Selecciona tu porcentaje (%) de satisfacción con respecto a la información divulgada a través de la cuenta de [bienest
arconsentido@anla.gov.co](mailto:arconsentido@anla.gov.co)

100% Totalmente satisfecho.	208
80% Satisfecho.	84
60% Medianamente satisfecho.	4
40% Insatisfecho.	1
0% Totalmente Insatisfecho.	0



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.

13. Contenido

EXCELENTE BUENO REGULAR MALO

La actividad realizada (práctica deportiva, caminata, charla, etc.) cumplió con sus expectativas y respondió a sus intereses.

El desarrollo de la actividad le permitió adquirir conocimientos, experiencias o hábitos útiles y aplicables para su bienestar...

Considera que la actividad contribuyó positivamente a su calidad de vida y fortaleció su integración con compañeros de la entidad.



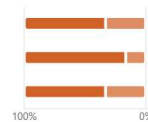
15. Atención al servidor

EXCELENTE BUENO REGULAR MALO

¿El facilitador y/o servidor se comunicó de forma asertiva (tono de voz, volumen y lenguaje adecuados)?

¿El facilitador y/o servidor demostró dominio y experiencia en la conducción de la actividad y manejo de situaciones?

¿Se respondió con actitud adecuada y resolvió las inquietudes de los asistentes durante la actividad? Cuéntanos tu experiencia



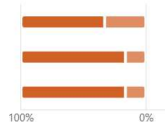
14. Metodología

EXCELENTE BUENO REGULAR MALO

¿Considera que la actividad cumplió con los objetivos planteados al inicio?

¿El tiempo destinado para cada momento o tema de la actividad fue adecuado?

¿La difusión y divulgación de la actividad fue suficiente para informarse y participar oportunamente?

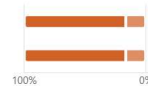


16. Logística

EXCELENTE BUENO REGULAR MALO

¿Considera que el espacio utilizado para el desarrollo de la actividad (virtual, presencial o al aire libre) fue adecuado y facilitó...

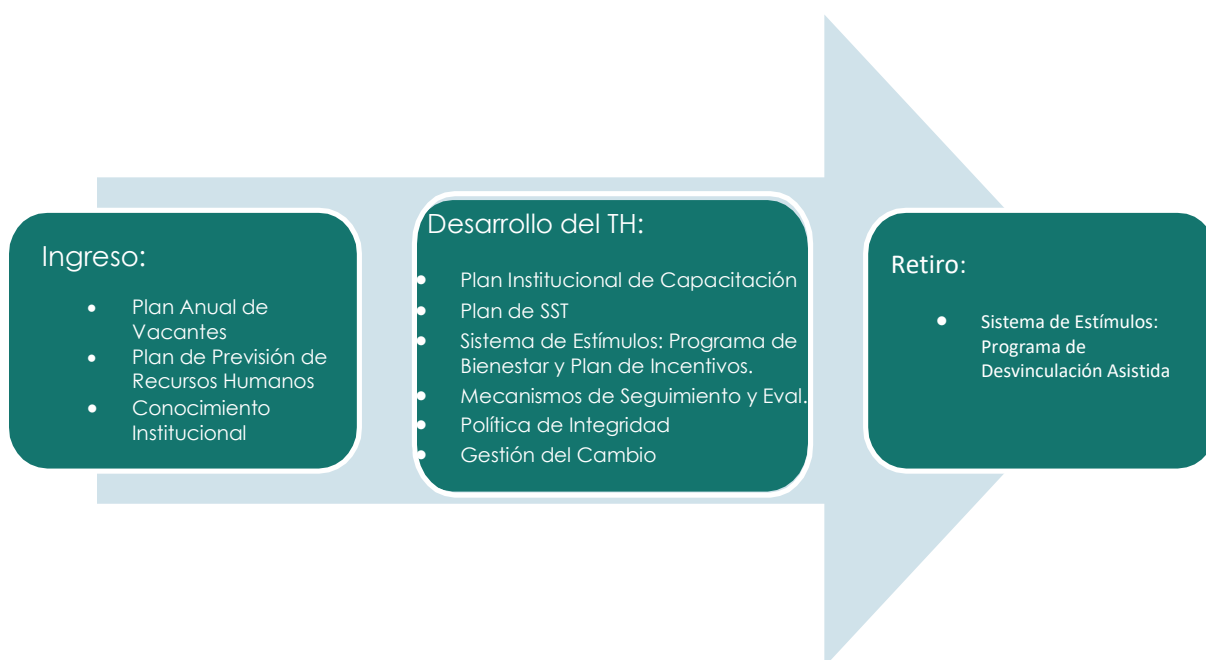
¿Las herramientas de apoyo y/o ayudas audiovisuales utilizadas durante la actividad fueron pertinentes y contribuyeron al logro...



6. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

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 2025 por género

NIVEL	Entre 18 y 30 años		Entre 31 y 50 años		Más de 51 años	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
DIRECTIVO			2	2	2	1
ASESOR			3	6	2	1
PROFESIONAL	24	55	103	195	19	33
TECNICO	1		7	6	1	2
ASISTENCIAL	1	3	5	4	5	1
TOTAL	26	58	120	213	29	38
	484					

Fuente: Grupo Gestión Humana

Fecha de corte: Diciembre de 2025

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 memora 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.

- Inclusión laboral de Comunidades Étnicas

De conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, relacionada con los esfuerzos del Ministerio de Igualdad y Equidad en donde se encuentra la Dirección para la igualdad y la Equidad de Comunidades Negras, Afrodescendientes, Raizales y Palenqueras y Dirección para la Igualdad y la Equidad de Pueblos Indígenas entre otras direcciones, esta Autoridad incluye en el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia actividades que puedan fortalecer las necesidades de la inclusión laboral de Comunidades Étnicas.

Por lo anterior, se implementarán las acciones y/o lineamientos entregados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, enmarcadas en la inclusión laboral de Comunidades étnicas.

Ahora bien, en relación con la modificación del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales – MEFCL, la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA actualmente se encuentra en concurso mérito en las modalidades de Ascenso y Abierto, denominado Proceso de Selección Entidades del Orden Nacional y CORPOMOJANA. Por esta razón, el MEFCL no podría ser modificado y ajustado hasta tanto no se culmine el proceso mencionado anteriormente.

Finalmente, una vez se culmine con el proceso de selección, se adelantarán las acciones relacionadas con modificación y/o ajuste del Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales – MEFCL de ser requeridos, con el acompañamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública.

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 2026

Total de empleos de Libre Nombramiento y Remoción		Total de empleos de carrera administrativa				Planta Total
Provistos	Vacantes	Carrera Administrativa	Encargo	Provisional	No. de empleos sin proveer	
55	0	12	33	393	6	499

Fuente: Grupo de Gestión Humana

Fecha de Corte: 21 de enero de 2026

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 2025 se llevó a cabo el programa de reinducción institucional, a través del cual los servidores públicos participaron en una jornada de actualización orientada al fortalecimiento de sus competencias en la Entidad. En esta jornada se abordaron temas claves como: el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), comisiones al interior, riesgo público, asimismo, en cumplimiento de lo establecido en el acuerdo sindical, se abordó el tema sobre: derecho de asociación y logros sindicales.

Esta Jornada permitió sensibilizar a los Servidores Públicos sobre sus responsabilidades dentro de la entidad y su rol en el servicio al Estado. La próxima jornada de reinducción se tiene programada para el año 2027.

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, se motivó de manera presencial y por medio del correo de la cuenta de talento humano a los subdirectores, jefes de oficina y coordinadores para que identificaran las necesidades de capacitación al interior de sus equipos y a si mismo diligenciar y enviar el formulario en los tiempos establecidos, adicionalmente se consolidaron las necesidades de capacitación propuestas en las mesas de trabajo para la revisión de actividades de PETH 2026 realizadas por la OAP, de acuerdo al MIPG.

Para la elaboración del diagnóstico se implementó una metodología orientada a identificar los temas de mayor relevancia y las áreas que requieren fortalecimiento dentro de la Entidad. Esta metodología se enfocó en aspectos claves relacionados con la mejora del desempeño institucional, el incremento de la calidad, la optimización de los tiempos de respuesta y la creación de nuevas formas de trabajo, entre otros. Adicionalmente se tienen en cuenta los lineamientos del Plan Estratégico Institucional, 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

Con base en estos insumos se organizaron, priorizaron e identificaron las necesidades de capacitación planteadas por los servidores públicos de la entidad, a partir del conocimiento detallado que poseen de sus procesos y áreas de trabajo. Lo anterior se realiza a través del diligenciamiento de un formulario de Microsoft Forms, cuyo diligenciamiento fue motivado de manera presencial, como por medio del correo de la cuenta de Talento Humano, enviado a subdirectores, jefes de oficina y coordinadores, se convocaron a identificar las necesidades de capacitación de sus equipos y a diligenciar y enviar el formulario dentro de los tiempos establecidos.

Adicionalmente, se incluyeron las necesidades de capacitación propuestas durante las mesas de trabajo convocadas por la OAP para la revisión de las actividades del PETH 2026, en el marco de los lineamientos del MIPG.

Este proceso permitió consolidar una visión amplia y estructurada de los requerimientos formativos del Plan Institucional de Capacitación.

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 2026 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 2026.

Para el año 2026 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: Caracterización de Ciudadanía y Grupos de Valor, Rendición de cuentas, Normatividad en Servicio a las Ciudadanías; evaluación del servicio y medición de la experiencia ciudadana, Escazú ANLA, Prevención temprana y superación de la estigmatización de las personas en procesos de reincorporación y reintegración, Trato digno con enfoque de derechos, diferencial y étnico para comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras. (sujeto a cambios por consolidación PIC 2026).

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: Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD), Protocolos de servicio y canales de atención y Evaluación de Servicio y Medición de la Experiencia Ciudadana, Lengua de Señas,

Lenguaje claro, Servicio al Ciudadano Incluyente y Accesibilidad y de relacionamiento con personas en condición de discapacidad, Introducción del Componente Cambio Climático en Procesos de Evaluación y Seguimiento, Gestión de riesgos climáticos y variabilidad climática, Acción Participativa con comunidades y Manejo de Conflictos Socioambientales, Compensaciones ambientales y bióticas e inversión de no menos del 1%, manual de compensación biótico, Delitos Ambientales en Colombia, Diplomado misional, Sistema de Gestión Ambiental (ISO 14001).

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: Violencia Basada en Género, discriminación, Enfoques Diferenciales e incidencias disciplinarias, 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 - herramientas para enfrentar examen concurso de méritos.

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 desarrollarán los temas mencionados a continuación: Uso y manejo de Herramientas tecnológicas para la validación de información geográfica, Socialización sobre el manejo de la plataforma transaccional de contratación pública SECOP II, Introducción a IA y su aplicación, Herramientas generales para el uso y aplicación de IA en los procesos, Socialización en ArcgisPro, QGIS nivel básico, Manejo de Sistemas de Información Geográfico (SIG), Uso de IA y creación de prompts aplicados al entorno de trabajo colaborativos, Manejo herramientas de las plataformas tecnológicas: SILA refuerzo, IA Generativa: modelos, limitaciones, retos y beneficios, aplicación de IA, GEO VISOR ANLA, Política Seguridad Digital (ISO 27001), Gobierno de datos roles y responsabilidades, Política Gobierno Digital (ISO 27001), Manejo herramientas de las plataformas tecnológicas: GIC – ARANDA, ORFEO, Uso y funcionamiento de GEOCHAT, Uso de las herramientas de migración ANLA migrar información geográfica a la base de datos corporativa, Modelado de Datos, analítica de datos y Power BI, Manejo herramientas de las plataformas tecnológicas: OELA (Acceso y uso de la información producida por la Operación Estadística OELA, Manejo herramientas de las plataformas tecnológicas: GESRIESGOS, Manejo herramientas de las plataformas tecnológicas: GESPRO, Jornada Conociendo la ANLA Moodle (ISO 14001, 45001, 27001, 9001).

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 a los siguientes temas: Proceso administrativo sancionatorio contractual, Gestión de Indicadores, uso y formulación de los indicadores, rol del auditor frente a los Indicadores, seguimiento y Evaluación de Indicadores, formulación de riesgos, Actualización de Normatividad ISO para el Sistema Integrado de Gestión (ISO 9001), Business Process Management BPM, Día del servidor:

conferencia motivacional dirigida a 500 personas, Transparencia y Delitos en la administración pública: lucha contra la corrupción, Ley de Transparencia, ética pública, Dilemas éticos o situaciones que pongan a prueba la probidad (prevención y lucha contra la corrupción), Prevención de contrato realidad, Buenas prácticas para la supervisión y liquidación de contratos:* Prevención de contrato realidad* Marco general para una buena supervisión * Lecciones aprendidas y casos de éxito en la supervisión, Actualización en reforma tributaria: actualización en reforma tributaria, últimos cambios que surgen en las reformas tributarias del país, profundizar reforma pensional y de la salud, Actualización en contratación estatal Marco normativo, contratación pública - cumplimiento e incumplimiento de obligaciones contractuales. Proceso contractual desde la parte financiera, Gestión de contratos y tipos de contratación, contratos de prestación de servicios, Curso de temas sindicales, 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 diagnóstico de necesidades de capacitación 2026, se llevarán a cabo los siguientes temas: Tiempos de respuesta de los D.P.E. y calidad de las respuestas; protocolos de servicio y canales de atención, Gestión documental fortalecer la cultura archivística y el uso adecuado del gestor documental, Procedimiento de Imposición y Seguimiento a las Medidas Preventivas, Habilidades para la gestión del conocimiento e innovación, Uso de herramientas digitales y/o de analítica, Programa Inspirar, versión líderes, aplicación de prueba psicotécnica de liderazgo y tres sesiones de retroalimentación cada una de una hora para cada líder, Competencias blandas:(Trabajo en Equipo, Liderazgo y empatía, Pensamiento Creativo, Herramientas para Gestión de Tareas y manejo Tiempo Como afrontar los cambios organizacionales), Taller de redacción y estilo -Respuestas a PQRSD y Conceptos Técnicos, Procesos y técnicas de redacción, Evaluación del rendimiento laboral, Acuerdos de gestión, Evaluación del desempeño laboral, Entrenamiento y formación en primeros Auxilios Psicológicos con certificación: ley atención de urgencia, Curso de Seguridad vial, Manejo Preventivo, para conductores: (Primeros auxilios, Conocimiento en carros híbridos y eléctrico. Técnicas de archivo), Diplomado Transversal.

Ejecución para la vigencia 2026:

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 trabajará 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 conectora 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 2026 se tiene previsto la realización de 116 eventos (virtuales, presenciales y mixtos), 34 de ellos con costo y 82 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. A continuación se resumen las actividades a realizar por ejes temáticos:

Actividades PIC por Ejes Temáticos 2026	
EJE	PLANEADAS
EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	7
EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	15
EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	8
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	44
EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	16
EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS	26
TOTAL	116

Fuente: Grupo de Gestión Humana

Fecha de Corte: 21 de enero de 2026

6.2.2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para el año 2026, el Grupo de Gestión Humana, a través del equipo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), ha definido un Plan de Trabajo y Capacitación orientado a fortalecer la prevención, identificación y control de los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de los colaboradores de la Entidad. Este plan busca reducir la ocurrencia de enfermedades y accidentes laborales, promover hábitos de vida saludables, fomentar el autocuidado y garantizar la implementación de medidas de control adecuadas frente a los peligros identificados en el entorno laboral.

Este Plan de Trabajo y Capacitación refleja el compromiso institucional con la protección de los servidores públicos y contratistas, así como con el fortalecimiento de una cultura de seguridad basada en comportamientos seguros y prácticas responsables. Su propósito es ejecutar las actividades derivadas de la implementación, documentación, mantenimiento y mejora continua del SG-SST, conforme a la normatividad vigente y los estándares aplicables.

La planeación del SG-SST para el 2026 se fundamenta en los lineamientos normativos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y en los requisitos de la Norma ISO 45001. Asimismo, incorpora los hallazgos derivados de la Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles; el Informe de Condiciones de Salud emitido por la IPS encargada de los exámenes médicos ocupacionales; los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial; y las necesidades, percepciones y propuestas reportadas por los colaboradores en la encuesta de Participación y Consulta del SG-SST.

ACTIVIDADES PLAN DE TRABAJO DE SST 2026	
temáticas del Plan de Trabajo de SG-SST año 2026	Cantidad Actividades
COMITÉS	27
MEJORAMIENTO CONTINUO	17
PLAN BÁSICO LEGAL	101
PLAN DE EMERGENCIAS	45
PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL	12
PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO	107
PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL	49
TOTAL	358

Fuente: Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026.

El detalle completo de las actividades programadas se presenta en el Anexo 2 – Actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026.

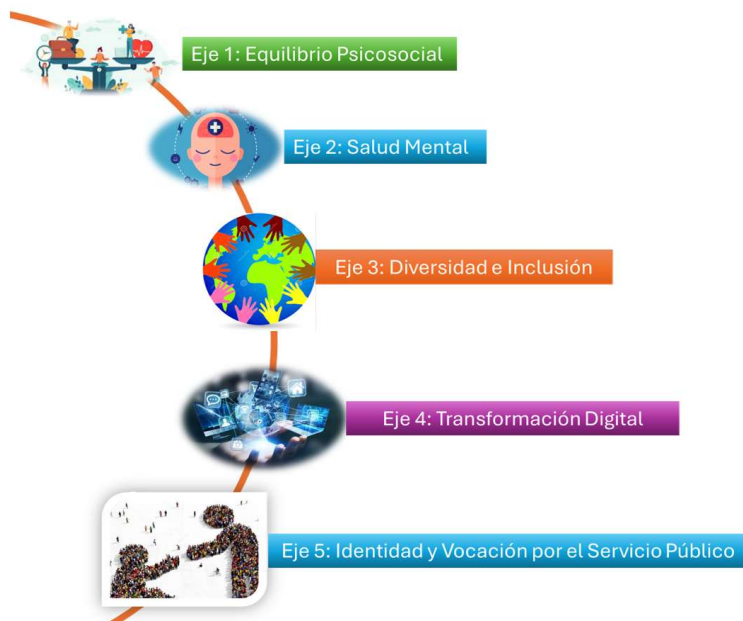
6.2.3. Sistema de Estímulos: Estrategia de Calidad de vida, Bienestar con Sentido

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 2026, 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 2026.

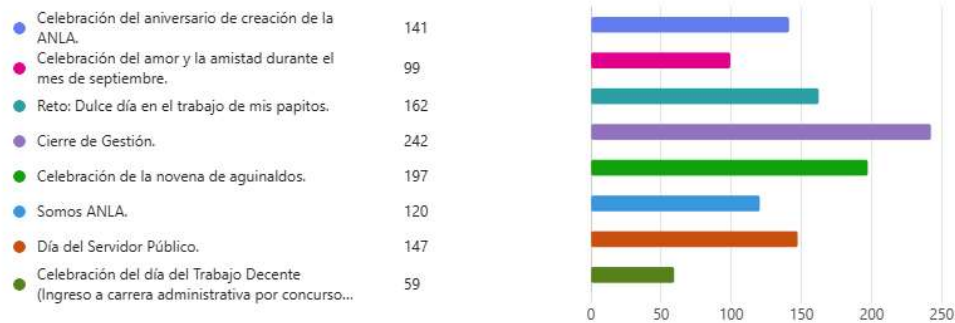
Fecha de inicio	06 de octubre de 2025.
Fecha de finalización	28 de octubre de 2025.
Tamaño del universo	485 servidores.
Tamaño de la muestra	296 servidores.
Nivel de confianza	97%
Margen de error	4%

A continuación, se presentan los resultados que permitieron priorizar las actividades a desarrollar en el marco del Sistema de Estímulos durante la vigencia 2026:

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 2026, 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:

30. Selecciona los momentos de reunión que promueven la cercanía de la familia ANLA y consideras que hacen parte de la identidad y cultura organizacional:



Para la vigencia 2026, a través de este plan se reconocerán las siguientes categorías:

- Gerente Público Sobresaliente: Gerente público que concertó con el jefe inmediato y obtuvo calificación Sobresaliente.
- 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 2025 y que evidencie aporte al mejoramiento continuo de la gestión de la entidad, de acuerdo con la valoración realizada 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 2025-2026 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 2026, la administración asignó un presupuesto de TRESCIENTOS DIECINUEVE MILLONES CIENTO CINCUENTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CUATRO (\$319.157.694) 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 2026, 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 (con excepciones reglamentarias) 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 hasta 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 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.
- Otorgamiento de licencias menstruales: La ANLA otorga la posibilidad de trabajar de forma remota (desde casa) por hasta 3 días durante el ciclo menstrual debido a síntomas incapacitantes como dolor, náuseas o malestar general.

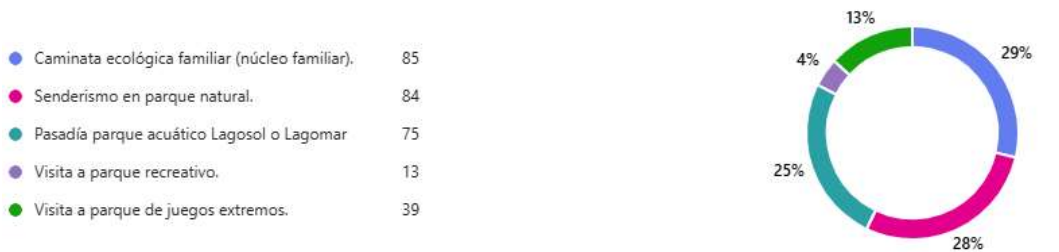
Programa de Bienestar Social

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 2026, 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 2026, 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 Caminata Ecológica Familiar, Senderismo en parque natural, Taller sobre adiestramiento de perros y Taller sobre alimentación saludable de gatos, como se evidencia en las siguientes gráficas:

Caminata ecológica familiar

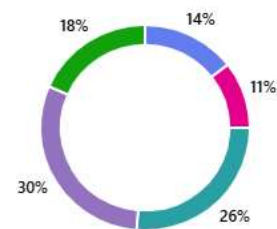


Taller sobre adiestramiento y convivencia de perros.



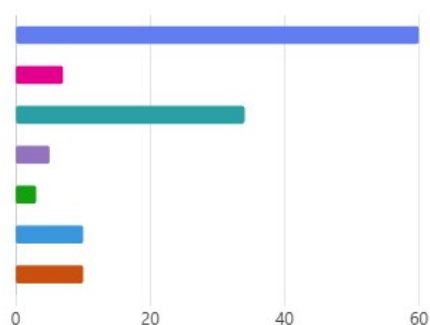
Taller sobre alimentación saludable de gatos.

● Feria para mascotas - (El servidor asumiría su transporte y el de su mascota).	11
● Taller de Mindfulness Familiar con gatos	8
● Taller virtual sobre adiestramiento y convivencia de gatos.	20
● Taller sobre alimentación saludable de gatos.	23
● Foto cabina familiar + gatos	14



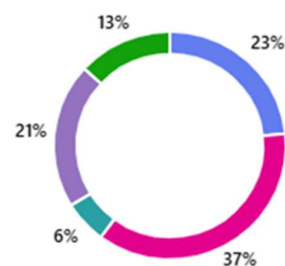
- Deportes: Con el objetivo de promover la práctica deportiva y la integración entre los compañeros de trabajo, se propone realizar Torneos deportivos internos, por lo anterior se preguntó a los servidores la disciplina deportiva que prefieren para realizar esta actividad. Los resultados demuestran que el Torneo de Bolos Interno sigue siendo el preferido de la mayoría, sin embargo, el Torneo de Fútbol 8 Mixto también presentó un interés significativo, como se evidencia en la siguiente gráfica:

● Bolos Mixto.	60
● Tenis de Mesa Mixto.	7
● Futbol 8 Mixto.	34
● Futbol de Salón Mixto	5
● Futbol Tenis Mixto	3
● Voleibol Mixto.	10
● Baloncesto Mixto.	10



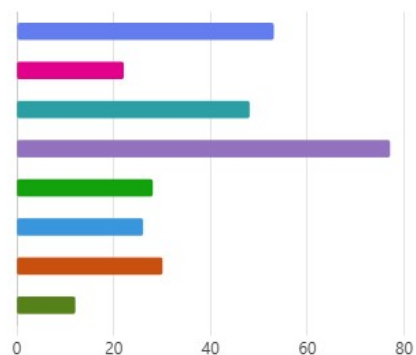
- Cultura: De acuerdo con los resultados del Diagnóstico de necesidades del Sistema de Estímulos 2026, los servidores públicos prefieren el acercamiento y disfrute de las artes audiovisuales, pues la mayoría prefieren acceder a bonos para disfrutar del cine.

● Bono para obra de teatro.	69
● Bono para cine.	109
● Bono para museos y centros culturales	18
● Bono para conciertos.	61
● Bono para parques de diversiones	39



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

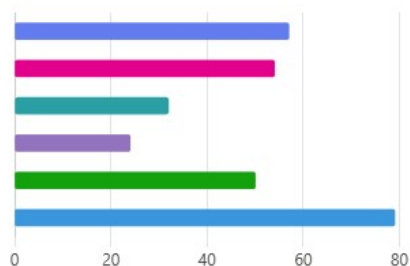
Curso de repostería.	53
Curso de tejido.	22
Curso de fotografía.	48
Curso de asado (parrilla)	77
Curso de pintura.	28
Curso de barismo.	26
Curso de instrumentos e iniciación musical.	30
Curso de globoflexia y empaque de regalos.	12



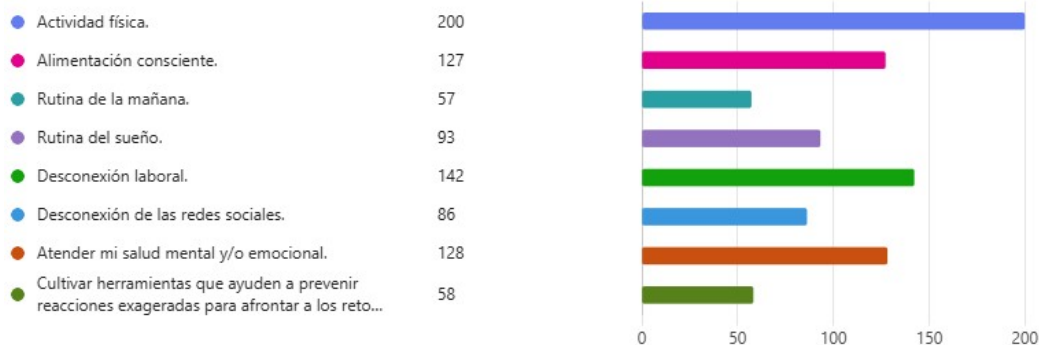
Eje 2 Salud Mental

- 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 2026, se observa los talleres que promueven el autocuidado en los que los servidores estarían interesados en participar.

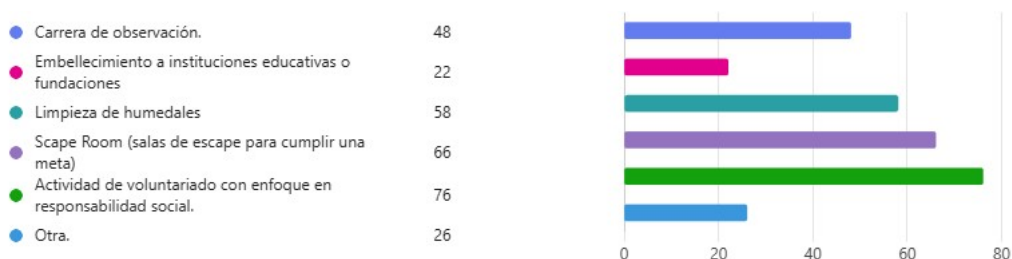
Taller de Automaquillaje.	57
Taller para crear tu propio estilo de vestir (mujer).	54
Taller de peinado (mujer).	32
Taller de barbería (hombre)	24
Taller para crear tu propio estilo de vestir (hombre)	50
Ninguna	79



- Hábitos Sanos: Con respecto a la promoción de hábitos sanos se indaga sobre los intereses de la Familia ANLA, los cuales son insumo para la planeación y ejecución de las actividades de este programa. El diagnóstico permite validar que el hábito de mayor interés a cultivar para el 2026 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 Actividad de voluntariado con enfoque en responsabilidad social, tal como se muestra a continuación. Pero jurídicamente no es posible destinar recursos públicos en actividad de voluntariado, entonces la siguiente actividad que más tuvo puntaje fue Scape Room (Salas de escape para cumplir una meta).



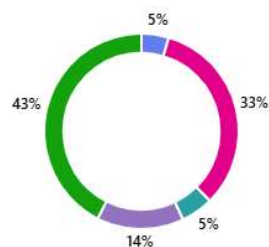
Eje 3 Diversidad e inclusión

- Temas para Webinars 2026: Los resultados obtenidos por el Diagnóstico de necesidades del Sistema de Estímulos 2026 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:



Manejo de Emociones y Estrés laboral

Fomento de la inclusión laboral, diversidad y equidad.	11
Defensa personal.	80
Fomento a la prevención de acoso o discriminación.	13
Crianza respetuosa - Escuela de madres/padres.	35
Manejo de emociones y estrés laboral	103

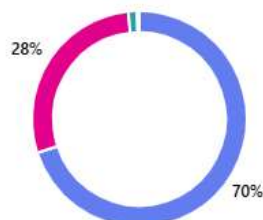


Eje 4 transformación Digital

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:

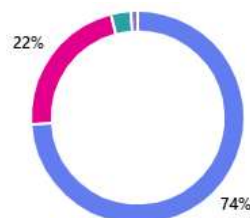
- Información divulgada a través de la cuenta de bienestarconsentido@anla.gov.co

100% Totalmente satisfecho.	207
80% Satisfecho.	84
60% Medianamente satisfecho.	4
40% Insatisfecho.	1
0% Totalmente Insatisfecho.	0



- Funcionalidad del Aplicativo Vive ANLA

100% Totalmente satisfecho.	219
80% Satisfecho.	65
60% Medianamente satisfecho.	9
40% Insatisfecho.	3
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 2026, 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 2026, 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 SEISCIENTOS VEINTIÚN MILLONES TRESCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL CUATROCIENTOS VEINTIDÓS (\$621.344.422) para la vigencia 2026. 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 y Ética Pública.

Objetivos generales asociados 2026:

- 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 2026	Número de actividades desarrolladas / Número de actividades programadas * 100

Fuente: Grupo de Gestión Humana Política de Integridad 2026

6.2.5 Mecanismos de Seguimiento y Evaluación

El Grupo de Gestión Humana en el 2026 continuará adelantando todo el proceso de evaluación del desempeño laboral y de la gestión de los servidores públicos de la ANLA, a través de los diferentes tipos de evaluación, así:

- *Evaluación del Desempeño Laboral:* Se encuentra reglada por la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo 6176 de 2018 expedido por la CNSC. De acuerdo con

lo anterior, la ANLA adoptó, a través de Resolución No. 00167 del 14 de febrero de 2019, el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para la evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa y en periodo de prueba.

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

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

- *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 2026– 2027.

- *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 2024 – 2025:

TIPO VINCULACIÓN	NO. DE EVALUACIONES DEFINITIVAS 2024 - 2025
Carrera Administrativa	48
LN y R	43
Provisionales	382
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 2026 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.

Así mismo y para continuar dando cumplimiento a la normativa establecida por parte de SIGEP, se establecerá un cronograma donde se incluirán las acciones de solicitud y seguimiento de las hojas de vida y las declaraciones de bienes y rentas, tanto de ingreso, periódicas y de retiro.

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

Fuente: Grupo de Gestión Humana

6.2.8 Decreto 2013 de 2019 y Decreto 830 de 2021.

Conforme la normativa vigente, se solicitará a la Alta dirección los documentos relacionados con la declaración de bienes y rentas y conflicto de intereses en el aplicativo por la integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública. Así mismo se solicita el reporte de las Personas Expuestas Políticamente – PEP sobre la información que debe ser reportada en el Aplicativo por la Integridad Pública en aplicación del Decreto 830 de 2021.

6.3 RETIRO

Para la vigencia 2026 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 2026, 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 1952 de 2019. Artículo 37 Numerales 4 y 5 (Derecho a participar de los programas de bienestar social e incentivos – empleados y sus familias de acuerdo con la ley).
- Ley 755 de 2002. "Por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María".
- Ley 909 de 2004. "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones" (la cual retoma los elementos dados por la Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003).

9. ANEXOS

Anexo 1 Actividades – Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026

Anexo 2 Actividades – Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026

Anexo 3 Temáticas – Sistema de estímulos 2026

Anexo 4 Resumen – Reporte Plan Anual de Vacantes 2026

Enero de 2026,



JESÚS CRISTÓBAL RUIZ TORRES

Jefe de Oficina con funciones de Subdirector Administrativo y Financiero



CAROL LULIETTE ROJAS GARNICA

Coordinadora Grupo de Gestión Humana