



Libertad y Orden
República de Colombia
Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES - ANLA -

RESOLUCIÓN

(0341

31 MAR 2016

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Formación y Capacitación y el Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales –ANLA–"

EL DIRECTOR DE LA AUTORIDAD NACIONAL DE LICENCIAS AMBIENTALES –ANLA–

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el artículo 53 de la Constitución Política, en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, en el numeral 18 del artículo 10 del Decreto 3573 de 2011, Decreto 3578 de 2011 y el Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, consagra dentro de los principios mínimos fundamentales, la garantía a la capacitación y el adiestramiento para todos los trabajadores.

Que conforme al literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, cada entidad formulará, con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación.

Que según lo señalan los literales h) e i) del artículo 16 de la Ley 909 de 2004, "la Comisión de Personal participará en la elaboración del Plan Anual de Formación y Capacitación y en el de Estímulos y su seguimiento y propondrá en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional".

Que conforme a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, las unidades de personal de las Entidades Públicas deben formular los planes y programas de capacitación para lograr el desarrollo de las capacidades, destrezas, valores y competencias fundamentales de los empleados, de manera que se posibilite el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación del servicio en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño.

Que en el Parágrafo del anterior artículo se establece que: *"Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley"*.

Que según lo dispuesto en el artículo Artículo 2.2.9.1, del Decreto 1083 de 2015 *"los planes de capacitación de las Entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales"*. Igualmente el artículo 2.2.9.2 del citado Decreto señala que *"los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia"*.

1

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Formación y Capacitación y el Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-"

Que el artículo 2 del Decreto 2539 de 2005, define la competencia laboral como *"la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público"*.

Que el artículo 1567 de 1998, define en su artículo primero el Programa de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos como: *"Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora"*.

Que conforme a lo dispuesto en los artículos 17 y 19 del mismo decreto, se establece el deber de adoptar y desarrollar en las entidades, los planes anuales de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos que las conforman.

Que según lo dispuesto en el literal c del artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998, la ejecución de los programas será realizado en forma directa o a través de la contratación con personas naturales o jurídicas y la coordinación con organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales

Que la Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de Estímulos conforme a las disposiciones legales.

Que en concordancia con lo anterior, el artículo 2.2.19.6.10 del Decreto 1083 de 2015 determina que: *"Con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura"*.

Que el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 señala que: *"Las entidades públicas en coordinación con los organismos de seguridad y prevención social podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

- *Deportivos, recreativos y vacaciones*
- *Artísticos y Culturales*
- *Promoción y prevención de la salud.*
- *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas con convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
- *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados"*.

Que de acuerdo al Parágrafo del artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de la Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el citado decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Formación y Capacitación y el Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales –ANLA–"

Que los Artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, señalan que los planes de estímulos e incentivos, enmarcados dentro de los planes de Bienestar, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades, y que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, de libre nombramiento y remoción, a los mejores empleados de cada nivel jerárquico, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Que según lo dispuesto en el artículo 2.2.10.11 del Decreto antes citado, cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los mejores equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates.

Que el Parágrafo 2° del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015, establece que el plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Que la salud laboral está contemplada por la Ley 9 de 1979 en el título III y la Resolución 2400 de 1979, donde se señalan las normas para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones, y se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país que forman parte del Área de Protección y Servicios Sociales del el Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos.

Que la Ley 1562 de 2012 modificó el Decreto Ley 1295 de 1994 y señaló que el Sistema de Riesgos Laborales *"Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan"*.

Que con el Decreto Ley 1072 del 2015 se definieron las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG –SST y deben ser aplicadas por todos empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo la modalidad de contrato civil, comercial, administrativo o de prestación de servicios, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener coberturas sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo –SG-SST- forma parte del plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales –ANLA y se ejecutará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlo efectivo dentro de los términos establecidos por la norma.

Que para dar cumplimiento a la normatividad anteriormente expuesta y construir el Plan Institucional de Capacitación –PIC-, se socializó con la Alta Dirección de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales - ANLA-, la metodología y lineamientos expedidos por el DAFP y la ESAP a través de la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación, y se establecieron las líneas estratégicas de acción para su construcción, teniendo en cuenta que dichas entidades formulan las políticas generales de capacitación y formación del talento humano. Así mismo, se surtió una primera fase de diagnóstico, a través de la cual se identificaron las necesidades de formación y capacitación para la vigencia 2016; posteriormente fue presentado ante la Comisión de Personal en la sesión del día 16 de marzo de 2016, quien priorizó el desarrollo de las temáticas en cada una de las dimensiones. A partir de lo cual, se consolidó el cronograma de trabajo y las metodologías a través de las cuales se ejecutarán las diferentes temáticas.

A

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Formación y Capacitación y el Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales –ANLA–"

Que la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-, se fundamenta en la Política Nacional a través de la expedición Título 9 del Decreto 1083 de 2015, y en especial lo establecido en el artículo 2.2.9.5 el cual se refiere a la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

Que se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación y el de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos según la normativa vigente, ya que con estos se contribuye al desarrollo y cualificación de las competencias de los servidores públicos, al fortalecimiento del bienestar, mejoramiento calidad de vida de los funcionarios.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO 1.- ADOPCIÓN. Adoptar en la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-, el Plan Institucional de Formación y Capacitación –PIC- y el Plan de Bienestar Social laboral, Estímulos e Incentivos, para la presente vigencia.

CAPÍTULO I

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 2.- El Plan Institucional de Capacitación –PIC- de la vigencia 2016, adoptado en el artículo primero de la presente resolución, se entenderá como el conjunto coherente de acciones, planes, disposiciones legales con todos sus componentes técnicos y metodológicos que será ejecutado por el Grupo de Talento Humano con participación de los funcionarios de la ANLA, con el propósito de fortalecer sus capacidades individuales y de equipo, en función de mantener la eficiencia y eficacia, en los procesos y procedimientos propios de este organismo, contribuyendo al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, funcionales y comportamentales para lograr contar con servidores públicos competentes y comprometidos.

PARÁGRAFO.- El documento que contiene los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación, hará parte integral de la presente resolución y será publicado en la Intranet.

ARTÍCULO 3.- IMPLEMENTACIÓN. Para cumplir la Política Nacional de Capacitación, la ANLA, implementará acciones que permitan diseñar y ejecutar un Plan Institucional de Formación y Capacitación orientado al cumplimiento de la misión y los objetivos Institucionales, facilitando el desarrollo de competencias laborales, capacidades, destrezas y conocimiento a nivel individual y de equipo, que propicie el fortalecimiento de las habilidades o herramientas que permitan realizar actividades de manera diferente, que se evidencie tanto en los cambios de la conducta como en los productos de trabajo.

ARTÍCULO 4.- OBJETIVOS DEL PLAN. Los objetivos del Plan Institucional de Formación y Capacitación -PIC- en la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales –ANLA-, se precisan así:

- Consolidar los Proyectos de Aprendizaje por Equipo -PAE-, como estrategia metodológica que propenda por la gestión interna del conocimiento y el aprovechamiento del capital intelectual de la Entidad.
- Fortalecer las competencias comportamentales inherentes al servidor público y al puesto de trabajo.
- Afianzar la apropiación de los valores definidos en el Código de Ética, con el ánimo de generar un mayor sentido de pertenencia por el desarrollo de los procesos de la Entidad.
- Reforzar las competencias comunes a los servidores públicos y las identificadas como propias de la Entidad, correspondientes a la dimensión del ser.

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Formación y Capacitación y el Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-"

ARTÍCULO 5.- RESPONSABLES Y RESPONSABILIDADES EN LAS DIFERENTES FASES DE FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. Con el propósito de actuar integralmente en la formulación del Plan Institucional de Capacitación, se establecen responsables y responsabilidades que están definidos en la metodología formulada por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-, así:

RESPONSABLES	RESPONSABILIDADES
FACILITADORES	<ol style="list-style-type: none"> Orientar el equipo de empleados en todas las fases del proyecto de aprendizaje. Apoyar, motivar y orientar permanentemente a los miembros del equipo. Desarrollar actividades para compartir, difundir e integrar conocimientos en las diferentes áreas de la entidad. Comunicar al Grupo de Talento Humano las dificultades que se puedan subsanar oportunamente.
COMISIÓN DE PERSONAL	<ol style="list-style-type: none"> Participar en la formulación y evaluación del Plan Institucional de Formación y Capacitación, PIC. Apoyar la divulgación de la metodología de proyectos de aprendizaje en equipo, participar en la priorización de actividades de capacitación. Participar en la evaluación y seguimiento del PIC.
GRUPO DE TALENTO HUMANO	<ol style="list-style-type: none"> Sensibilizar la Política de Formación y Capacitación. La Comisión de Personal participa en la sensibilización. Acompañar a cada Área en la definición de los proyectos de aprendizaje, ajustando las propuestas a la metodología prevista. Capacitar y asesorar a los equipos de aprendizaje que se conformen en el desarrollo de cada una de las etapas. Programar las reuniones con la Comisión de Personal para definir los proyectos que se plasmarán en el PIC. Elaborar un cronograma para el desarrollo del PIC. Administrar la oferta de capacitación externa, teniendo en cuenta las exigencias de la capacitación por competencias. Realizar seguimiento y evaluación a los Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE y al PIC. Identificar a los empleados que puedan actuar como facilitadores de los proyectos en las diferentes áreas. Seleccionar y capacitar a los facilitadores en su labor de apoyo a los equipos de aprendizaje. Capacitar a los jefes inmediatos en proyectos de aprendizaje y su funcionamiento, realizar su seguimiento y evaluación y permitir su transferencia al trabajo.
CONTROL INTERNO	<ol style="list-style-type: none"> Suministrar información de los resultados obtenidos en las evaluaciones de las áreas, resaltando las acciones de mejoramiento detectadas. Apoyar la evaluación del impacto de la capacitación, registrando la situación ex ante y ex post de las problemáticas priorizadas en el PIC.
EMPLEADOS PÚBLICOS	<ol style="list-style-type: none"> Conformar equipos de aprendizaje en implementación del PAE. Asumir y desarrollar actividades para el aprendizaje en equipo. Documentar el portafolio de evidencias de los logros obtenidos. Evaluar el proceso de aprendizaje individual y de equipo.
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> Poner a disposición de las áreas el Programa Operativo Anual - POA resaltando lo estratégico de la Entidad. Apoyar a la Comisión de Personal en el tema de indicadores para evaluar el PIC. Apoyar la evaluación del impacto del PIC.
DIRECTOR, SUBDIRECTORES, JEFES DE OFICINA, COORDINADORES DE GRUPO	<ol style="list-style-type: none"> Promover en sus Áreas de trabajo la formulación de proyectos de aprendizaje, una vez finalice la planeación institucional. Proporcionar información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad. Priorizar problemas o retos institucionales del área. Orientar la formulación de los proyectos de aprendizaje. Avalar los proyectos de aprendizaje formulados por los empleados de su área de trabajo.

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Formación y Capacitación y el Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-"

	<ol style="list-style-type: none">6. Garantizar el cumplimiento del Plan de Aprendizaje de los empleados, los espacios y horarios de aprendizaje.7. Evaluar la aplicación del aprendizaje en el puesto de trabajo.8. Realizar el seguimiento al desarrollo de los proyectos de aprendizaje.
--	---

ARTÍCULO 6.- DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. El Plan Institucional de Formación y Capacitación -PIC-, se desarrollará con la coordinación de la Subdirección Administrativa y Financiera y el Grupo de Talento Humano, conforme a la programación establecida y a través de talleres bajo la metodología de educación experiencial, diplomados, seminarios, talleres, conversatorios y/o cursos con entidades acreditadas que cumplan con los criterios pedagógicos de capacitación por competencias.

ARTÍCULO 7.- CAMPO DE APLICACIÓN. Son beneficiarios del Plan Institucional de Formación y Capacitación -PIC- los empleados públicos de la ANLA, de carrera administrativa, en período de prueba, de libre nombramiento y remoción, y vinculados por nombramiento provisional, en los casos en que el ordenamiento jurídico lo permita.

ARTÍCULO 8.- OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS. Los empleados públicos que se beneficien de los eventos incluidos en el Plan Institucional de Formación y Capacitación, diplomados, seminarios, talleres, conversatorios y/o cursos, tendrán las siguientes obligaciones:

1. Entregar en el Grupo de Talento Humano copia del certificado de asistencia al evento dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la culminación evento académico cursado.
2. Socializar a través de medios virtuales o presenciales los conocimientos y competencias adquiridas en las capacitaciones de tal forma que permita identificar oportunidades de mejora en el área de trabajo o de aplicabilidad en general en otras áreas de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-.
3. El empleado capacitado que realice la socialización dejará constancia ante el Jefe inmediato y ante el Grupo de Talento Humano para control y seguimiento.

CAPITULO II

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

ARTÍCULO 9.- DEFINICIÓN. El Plan de Bienestar Social Laboral de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-, tiene como objetivo ejecutar acciones mediante las cuales se atiendan y cubran las necesidades e intereses de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar su calidad de vida a nivel de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

PARÁGRAFO.- El documento que contiene los lineamientos del Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos, hará parte integral de la presente resolución y será publicado en la Intranet.

ARTÍCULO 10.- BENEFICIARIOS. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de Bienestar Social Laboral que implementen las entidades públicas todos los servidores públicos y sus familias y su participación estará en sujeción al cumplimiento de los requisitos de cada uno de los programas. Para los programas de Bienestar Social, se entiende por familia: los padres, el cónyuge o compañero permanente y los hijos acreditados debidamente ante la entidad así: Hasta los 18 años, o entre 18 y 25 si están cursando estudios y dependen económicamente del funcionario, o mayores si están incapacitados psicofísicamente. El cónyuge o compañero excluye a los padres.

Parágrafo 1. El Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA- contribuirá al logro de los siguientes fines (Artículo 21 del Decreto 1567 de 1998):

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Formación y Capacitación y el Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-"

- a) "Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional."

ARTÍCULO 11- PROGRAMAS- El Plan de Bienestar Social Laboral, Incentivos y Estímulos, se desarrollará bajo los siguientes programas:

EJES	No.	PROGRAMA	OBJETIVO
BIENESTAR SOCIAL LABORAL	1	PROGRAMA BÁSICO	Documentar la estructura del Plan de Bienestar Social Laboral y de las actividades desarrolladas por éste en beneficio del funcionario y su familia
	2	PROGRAMA DE ESTUDIO E INTERVENCIÓN DE CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al servicio público, desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.
	3	PROGRAMA CALIDAD DE VIDA	Apoyar y formar el Talento Artístico de los servidores públicos de la entidad, permitiendo la apertura de espacios donde pueda cultivarse la cultura y por ende con estas nuevas habilidades y valores se contribuya a mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos.
	4	PROGRAMA FAMILIAR	Permitir que el servidor público y su familia tengan espacios de integración y aprendizaje que les permita reflexionar sobre aspectos internos de las relaciones de familia y sus vínculos.
	5	PROGRAMA DEPORTIVO	Propiciar la utilización de espacios adecuados en los cuales se pueda promover la participación de los colaboradores de la entidad en los programas de acondicionamiento físico, pausas activas, recreación y deportivas.

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Formación y Capacitación y el Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA."

EJES	No.	PROGRAMA	OBJETIVO
	6	PROGRAMA ACTIVIDAD SALUDABLE	Permitir la participación de los funcionarios y sus familias en actividades de tipo físico, que con su práctica regular en el ambiente laboral o libre beneficien su salud, reduzca el sedentarismo y favorezca la prevención de patologías cardiovasculares y deportivas.
	7	PROGRAMA DE PREPENSIONADOS	Preparar integralmente a la población de pre-pensionados de la entidad para asumir responsable y comprometidamente con ellos mismos el retiro de la vida laboral por la fase de la jubilación.
	8	PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD	Realización de diferentes campañas de prevención y promoción de la salud.
	9	PROGRAMA DE INCENTIVOS	Otorgar reconocimiento a la labor destacada de los servidores públicos de la entidad por su desempeño, su contribución a las metas institucionales con el ánimo de general sentido de pertenencia y vinculación emocional con la entidad.
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1	PROGRAMA BÁSICO LEGAL	Desarrollar oportunamente las acciones necesarias para garantizar la identificación, medición y control de los riesgos a los cuales la entidad expone a sus colaboradores.
	2	PROGRAMA DE MEDICINA EN EL TRABAJO	Promover, prevenir y controlar la salud de los colaboradores y funcionarios de la entidad, frente a los factores de riesgos ocupacionales presentes en la Entidad.
	3	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	Prevenir y controlar las condiciones generadoras de accidentes y enfermedades laborales.
	4	PROGRAMA ERGONÓMICO	Intervenir en el diseño de los puestos de trabajo de los colaboradores y funcionarios de la entidad cuando los entes de control así lo soliciten, garantizando que factores intrínsecos a estos generen satisfacción y comodidad para ejecutar el trabajo y no discomfort y enfermedad.
	5	PROGRAMA PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	Establecer acciones concretas para identificar, evaluar y generar medidas preventivas que favorezcan a los colaboradores y funcionarios de la entidad en la minimización del impacto que pueden tener sobre ellos su exposición a diferentes factores del riesgo psicosocial.
	6	PLAN DE EMERGENCIAS	Utilizar en forma óptima todos los medios técnicos, financieros y humanos previstos por la entidad con la finalidad de reducir al mínimo las consecuencias que pueden presentarse para ésta y que puedan derivarse de la posible ocurrencia de una situación de emergencia.
	7	PROGRAMA DE REINTEGRO LABORAL	Promover que los funcionarios y colaboradores regresen a su actividad laboral en condiciones que favorezcan su estado funcional y emocional y que lo haga en el momento en que el estado de salud alcanzado por él permitan su desempeño laboral y permitan potencializar su recuperación.

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Formación y Capacitación y el Plan de Bienestar Social Laboral, Estímulos e Incentivos de los servidores públicos de la Autoridad Nacional de Licencias Ambientales -ANLA-"

EJES	No.	PROGRAMA	OBJETIVO
	8	PROGRAMA DE FORMACIÓN BÁSICA SEGÚN EL MINISTERIO DE TRABAJO	Desarrollar estrategias formativas y de capacitación que permitan a los diferentes intervinientes en el SG-SST de la entidad reconocerse como agentes activos en la prevención de riesgos, control de accidentalidad y enfermedad profesional.
	9	REVISIÓN DECRETO 1072/2015	Dar cumplimiento a los requisitos mínimos que exige el Decreto 1072 de 2015 a más tardar el 31 de enero de 2017,

ARTÍCULO 12- ACTUALIZACIONES- El Plan de Bienestar Social Laboral, Incentivos y Estímulos se actualiza en cada vigencia y para desarrollarlo se tomará como guía la siguiente:

1. Durante los primeros quince días del mes de octubre de cada año, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, solicitará a los servidores de la ANLA, diligenciar una encuesta de necesidades de Bienestar;
2. Dentro de los 15 días siguientes a la solicitud anterior, los funcionarios remitirán al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, la encuesta diligenciada;
3. Dentro de los 30 días siguientes el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, tabulará, analizará, armonizará la encuesta y elaborará las actividades, en función del logro de los objetivos institucionales, para su presentación a la Comisión de Personal.
4. Se establece el cronograma de actividades identificando costos, contenidos, metodología, objetivos, duración y criterios de evaluación, en estricta alineación con los objetivos institucionales.
5. El Subdirector Administrativo y Financiero avalará en todo caso su ejecución.

ARTÍCULO 13- EVALUACIÓN- El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, elaborará un informe final de evaluación que demuestre el sentir de los funcionarios de la entidad con el programa desarrollado durante la vigencia, el cual tiene como fin establecer la percepción que tienen los servidores sobre la gestión de Bienestar y las apreciaciones y sugerencias que puedan plantear ellos para la siguiente vigencia.

ARTÍCULO 14.- DIVULGACIÓN. La presente resolución se publicará a través de los medios electrónicos que disponga la Entidad.

ARTÍCULO 15.- VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

31 MAR 2016


A FERNANDO IREGUI MEJÍA
Director General

Aprobó: Gloria Elvira Ortiz Caicedo / Subdirector Administrativo y Financiero
Revisó: Hugo León Duarte / Coordinador Grupo Talento Humano
Proyectó: Jose Elías Parra Parra / Abogado Subdirección Administrativa y Financiera
Linda Piñeros Rodríguez / Psicóloga Grupo Talento Humano
Giovanna Parsons Martínez - Profesional Grupo de Talento Humano