Autoridad Nacional de Licencias Ambientales

PLAN DE ACCIÓN POLÍTICA MIPG

PLAN INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

POLITICA DE GESTIÓN- MIPG:	Gestión Estratégica de Talento Humano
OBJETIVO DE LA POLÍTICA:	Contar con un equipo de trabajo altamente cualificado, motivado y comprometido con la misión institucional, que contribuya a mejorar la calidad gestión de la entidad y a alcanzar los fines esenciales del Estado.
JUSTIFICACIÓN:	Consolidar la información asociada a las directrices establecidas en el manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el fin de contar con un equipo de trabajo altamente cualificado en la Entidad
LÍDER DE LA POLÍTICA:	Subdirector(a) Administrativo(a) y Financiero(a) - Grupo Gestión Humana
VERSIÓN (Espacio exclusivo de la OAP):	**V1:** Aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 21 de enero de 2026
DIMENSIÓN No.:	Dimensión No.1: Talento Humano

											SEGUIMIENTO A MARZO 31 DE 2026 - I					31-mar-26	SEGUIMIENTO A JUNIO 30 DE 2026 - II					30-jun-26	Evaluación de la OCI 30 de julio	
ITEM	**PESO DE LA ACCIÓN**	**ACCIÓN**	**PESO POR ACTIVIDAD**	**ACTIVIDADES**	**META**	**PRODUCTO ESPERADO**	**FECHA DE INICIO (DD-MM-AAAA)**	**FECHA DE FINALIZACIÓN (DD-MM-AAAA)**	**DEPENDENCIA LIDER**	**DEPENDENCIA (S) APOYO**	**EVIDENCIA**	**ANÁLISIS CUALITATIVO (AUTOEVALUACIÓN)**	**VALIDACIÓN OAP (Espacio exclusivo de la OAP)**	**% Avance real acumulado de la acción**	**% Avance real acumulado de la actividad**	**% Avance esperado de la actividad (Espacio exclusivo de la OAP)**	**EVIDENCIA**	**ANÁLISIS CUALITATIVO (AUTOEVALUACIÓN)**	**VALIDACIÓN OAP (Espacio exclusivo de la OAP)**	**% Avance real acumulado de la acción**	**% Avance real acumulado de la actividad**	**% Avance esperado de la actividad (Espacio exclusivo de la OAP)**	**Nivel de Cumplimiento sobre Avance Esperado**	**Evaluación cualitativa - Validación de soportes por OCI**
1	10%	Realizar seguimientos a las asistencias de capacitación a los servidores públicos de la entidad	50%	**1.1** Generar piezas de comunicación de divulgación para las inscripciones a las capacitaciones en los canales internos de la entidad: correo de talento humano.	10	Correo(s) electrónico(s) a servidores públicos + Pieza(s) de divulgación	02-feb-26	16-dic-26	SAF-Gestión Humana	Grupo de Comunicaciones	E1.1.1 Evidencias gestión piezas y correos electrónicos Muestras adicionales de gestión de las actividades planteadas https://anla-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/nsuarez_anla_gov_co/IgAl7sl_5kXHSa2ANaY3pLLFAeKyB12Y4EkyiVZ3U8asvDY?e=jRMm4A https://anla.sharepoint.com/:f:/s/SAF_GGH/IgAjlD5XjIvpSIgwmNRz6u9vAcXTVoZmGOrRk-WLszNKQpM?e=geVcdX https://anla.sharepoint.com/:f:/s/SAF_GGH/IgAaBYnvuML1QqKDhNrJNz5cAdiMoqzWJQU16xciQola9kg?e=EBSYfp https://anla.sharepoint.com/:f:/s/SAF_GGH/IgClITy_KgTxRLnn3wbN9Dw5AZZ-o0Ktl5oqLC1YTM3IGQ8?e=qqn9DA https://anla.sharepoint.com/:f:/s/SAF_GGH/IgBRB5bG3WHsRJizHJSpNCfCAQARy1vHv5g3R1k8DYkdAhc?e=1AvWK8 https://anla.sharepoint.com/:f:/s/SAF_GGH/IgDtceq0EQQmT765ASn_xzHNAWzWSUOCcsZXh1lGHTRYimY?e=yA4wtr https://anla.sharepoint.com/:f:/s/SAF_GGH/IgAFsvvevmhsRJ2A87pHjnreAcQ09xqhCQC-WIvjEQcNaE8?e=3USkh6	En el marco de la gestión del PIC correspondiente a los meses de, febrero y marzo, se llevó a cabo el proceso de divulgación de los diferentes espacios formativos programados, mediante el envío de invitaciones a los servidores públicos (PIC) y contratistas (Programa El Entrenador), este proceso se realizó a través de la cuenta de Talento Humano y el correo institucional de Comunicaciones, garantizandola divulgación de estos espacios de aprendizaje, logrando la participación y el interés en las actividades programadas. En cumplimiento de la acción se realizaron las siguientes 10 piezas y comunicaciones por correo electrónico a los diferentes eventos de capacitación PrevencionCtorealidad- Outlook.pdf Correo_SistInformaciongeografcomunicaionesmarzo - Outlook.pdf Correo_politicaintegridacomunicacionesmarzo - Outlook.pdf Correo_GICyARANDAcomunicacionesmarzo- Outlook.pdf Correo_ PQRSDComunicacionesmarzo- Outlook.pdf Correo_ Sistemagestionambientalcomunicacionesmarzo- Outlook.pdf Correo_ Segdigitalcomunicaionesmarzo- Outlook.pdf Correo_ GGDNormatividacomunicacionesmarzo - Outlook.pdf Correo_ Escazúmarzo - Outlook.pdf Correo_ AcademiaANLALey1712comunicacionesmarzo - Outlook.pdf Correo_ GEOVISORANLAcomunicacionesmarzo - Outlook.pdf Nota: Es de aclarar que estas comunicaciones se seguirán realizando durante el año de acuerdo con el avance del plan de trabajo de PIC 2026.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs las evidencias y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Si bien se cumple al 100% la actividad se sugoere que se reporte cualitativamente en próximos seguimientos y validar la meta en próximos ejercicios de planeación	58,99%	100,00%	17,98%	E1.1.1 Evidencias gestión piezas y correos electrónicos	**Abril.** En cumplimiento de la acción se realizaron las siguientes 6 piezas y comunicaciones por correo electrónico a los diferentes eventos de capacitación 1. Ciudadano 2. Contratación 3. GIC 4. Gobierno 5. Indicadores 6. Jornada **Mayo.** En cumplimiento de la acción se realizaron las siguientes 11 piezas y comunicaciones por correo electrónico a los diferentes eventos de capacitación 1. Servidor 2. Rutas 3. Retiro 4. Plantilla 5. IA2 6. IA 7. Entrenador 8. Diplomado misional 9. Comunicaciones 10. Cartelera 11. Acoso **Junio.** En cumplimiento de la acción se realizaron las siguientes 12 piezas y comunicaciones por correo electrónico a los diferentes eventos de capacitación 1. Servidor 2. Rutas	Esta actividad se reportó con un cumplimiento al 100% en el primer trimestre, sin embargo, para el segundo trimestre se relaciona evidencia de 29 socializaciones. Por ende, se sugiere aumentar la meta de la actividad. Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs la evidencia y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. El avance cuantitativo corresponde al 100% reportado en el I trimestre Piezas de socialización	73,35%	100,00%	46,69%		Nivel de cumplimiento alto. Desde el Grupo de Gestión del Talento Humano, durante el primer trimestre se elaboraron y divulgaron once (11) piezas de comunicación a través de los canales internos, con el fin de promover la inscripción a las capacitaciones en temas como: Generalidades de la Ley 1712, Acuerdo de Escazú, Geovisor ANLA, Gestión Documental, plataformas GIC y ARA, Política de Integridad, Gestión de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD), Prevención del Contrato Realidad, Política de Seguridad Digital, Sistema de Gestión Ambiental y Validación de Información Geográfica. Lo anterior evidencia el cumplimiento del 100 % de la meta programada para el primer trimestre, correspondiente a diez (10) comunicaciones; sin embargo, se observó que se elaboró una comunicación adicional a la prevista, lo que evidencia oportunidades de mejora en la planeación de las metas programadas. No obstante, durante el segundo trimestre el Grupo de Gestión del Talento Humano dio continuidad a esta actividad mediante la divulgación de nuevas comunicaciones relacionadas con capacitaciones desarrolladas en conjunto con la Universidad Nacional de Colombia, en temas como inteligencia artificial, acoso laboral, modelado de datos, asuntos sindicales, contratación estatal y gobierno de datos, entre otros.
			50%	**1.2** Consolidar los registros de asistencia mensuales de los inscritos a las capacitaciones del PIC	100%	Base consolidada listados de asistencia	02-feb-26	16-dic-26	SAF-Gestión Humana	No Aplica	E1.2 Base consolidada listados de asistencia	Para el primer trimestre se realizó la consolidación de los 25 eventos del PIC realizados durante los meses de enero, febrero y marzo. Cumpliendo así el 100% de consolidación planeada inicialmente. A continuación hacemos el detalle de los eventos relacionados: 1. Academia ANLA: Generalidades Ley 1712 2. Acuerdos de Gestión 3. Capacitación Evaluación de Rendimiento Laboral (ERL) 4. Capacitación Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) 5. Compensaciones ambientales y bióticas e inversión de no menos del 1%, manual de compensación biótico 6. Conferencia Cambio Climático 7. Escazú ANLA 8. GEOVISOR ANLA 9. Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias 10. Gestión Documental normatividad 11. Habilidades para la gestión del conocimiento e innovación 12. Jornada Conociendo la ANLA - AULA VIRTUAL 13. Manejo herramientas de las plataformas tecnológicas: GIC - ARANDA 14. Normatividad en servicio a las ciudadanías; evaluación del servicio y medición de la experiencia ciudadana 15. ORFEO 16. Política de seguridad digital 17. Preparación de concurso de méritos 18. Prevención de contrato realidad 19. SILA refuerzo 20. Sistema de Gestión Ambiental 21. Socialización Política de integridad: Código de integridad y test de integridad 22. Tablas de Retención Documental y expediente electrónico 23. Uso y manejo de Herramientas tecnológicas para la validación de información geográfica	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs las evidencias y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Se sugiere para el próximo reporte organizar en el análisis cualitativo por el mes en el cual se llevo a cabo el evento		17,98%	17,98%	E1.2 Base consolidada listados de asistencia	**Abril.** Durante el mes de abril se llevaron a cabo doce (12) eventos en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC). A continuación, se presenta el detalle de las actividades formativas desarrolladas: 1. Actualización en reforma tributaria. 2. Buenas prácticas para la supervisión y liquidación de contratos. 3. Delitos Ambientales en Colombia. 4. GEO VISOR ANLA (3). 5. Gestión de Indicadores, uso y formulación de los indicadores, rol del auditor frente a los Indicadores, seguimiento y Evaluación de Indicadores, formulación de riesgos. 6. Lengua de Señas (2). 7. Lengua de Señas 1. 8. Lenguaje claro. 9. Manejo herramientas de las plataformas tecnológicas: GIC - ARANDA (2). 10. Rendición de cuentas. 11. Servicio al Ciudadano Incluyente y Accesibilidad y de relacionamiento con personas en condición de discapacidad. 12. Socialización sobre el manejo de la plataforma transaccional de contratación pública SECOP II. **Mayo.** **Durante el mes de mayo se llevaron a cabo doce (14) eventos en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC). A continuación, se presenta el detalle de las actividades formativas desarrolladas:** 1. Marzo a Mayo Programa Inspirar, Versión Líderes. 2. 05-07-08-11 de mayoa Taller de Redacción y estilo. 3. 06 de mayo Curso Actualización en Contratación Estatal – ANLA. 4. 06 de mayo Gestión documental Consulta y solicitud de expedientes. 5. 08 de mayo Gobierno de Datos Roles y Responsabilidades. 6. 14 de mayo Política de seguridad digital.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs la evidencia y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Base de eventos consolidada		46,69%	46,69%		Nivel de cumplimiento alto. Durante el primer trimestre se consolidaron los registros de asistencia correspondientes a veinticinco (25) eventos de capacitación ejecutados en los meses de enero, febrero y marzo, cumpliendo el 100 % de la consolidación programada para el periodo. Las capacitaciones abordaron temas relacionados con transparencia y acceso a la información, evaluación del desempeño, contratación pública, gestión documental, atención al ciudadano, herramientas tecnológicas institucionales (GIC, ARANDA, ORFEO, SILA y Geovisor ANLA), seguridad digital, sistema de gestión ambiental, gestión del conocimiento, integridad, prevención del contrato realidad, validación de información geográfica y violencia basada en género, entre otros. Asimismo, durante el segundo trimestre se verificó la consolidación de los registros de asistencia correspondientes a cuarenta y tres (43) eventos de capacitación desarrollados en los meses de abril, mayo y junio, relacionados con contratación estatal, gestión documental, gobierno y analítica de datos, seguridad digital, inteligencia artificial, herramientas tecnológicas institucionales, servicio al ciudadano, innovación, gestión ambiental, lenguaje claro, lengua de señas, ética pública y fortalecimiento de competencias institucionales, entre otros. Adicionalmente, se revisó de manera general la
2	10%	Realizar el plan anual de vacantes y la previsión de empleos e incluirlo en el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia	100%	**2.1** Incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano de la vigencia, el Plan Anual de Vacantes y la previsión de empleos de conformidad con la normativa vigente	100%	Plan Estratégico de Talento Humano - PETH 2026 (Plan Anual de Vacantes y la previsión de empleos de conformidad con la normativa vigente)	05-ene-26	30-ene-26	SAF-Gestión Humana	No Aplica	E2.1 Plan Estrategico de Talento Humano E2.1.2 2026-01-30-anla-anexo4-resumen-ReportePlanAnualVacantes-2026	En el mes de enero se adelantó la proyección e inclusión del Plan Anual de Vacantes y el plan de previsión de empleos en el Plan Estratégico de Talento Humano. Este fue aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 21 de enero y se encuentra publicado en la página WEB como lo menciona la normativa vigente, en el siguiente enlace: https://www.anla.gov.co/images/documentos/planes/peth/2026-01-30-anla-PlanEstrategicoTalentoHumano-2026.pdf.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs las evidencias y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Cumple con el 100% ya que se visualiza en el PETH	100,00%	100,00%	100,00%	No aplica	Acción finalizada el primer trimestre.	Esta actividad fue reportada en el I trimestre de la vigencia 2026 con un cumplimiento del 100%.	100,00%	100,00%	100,00%		Nivel de cumplimiento alto. En el mes de enero, se evidenció que el Grupo de Gestión del Talento Humano incluyó en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) 2026, específicamente en el numeral 6.1.1 "Plan Anual de Vacantes y Previsión de los Recursos Humanos", la Figura 38 "Resumen reporte Plan Anual de Vacantes 2026", en la cual se presenta el estado de provisión de los empleos de la entidad. De acuerdo con la información registrada, los 55 empleos de libre nombramiento y remoción se encontraban provistos en un 100 %. Asimismo, de los 444 empleos de carrera administrativa, 12 se encontraban provistos en carrera, 33 mediante encargo, 393 en provisionalidad y 6 permanecían vacantes. Para este seguimiento no se registran soportes adicionales en la columna S, teniendo en cuenta que la actividad fue finalizada en el primer trimestre; no obstante, la evaluación se sustenta en la información previamente verificada del Plan Estratégico de Talento Humano y sus anexos relacionados.
3	10%	Dar cumplimiento al Plan Anual de Capacitación 2026	100%	**3.1** Adelantar de forma oportuna las actividades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación 2026, 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%	Matriz de control de las actividades del Plan Institucional de Capacitación 2026. Evidencias de seguimiento.	02-feb-26	16-dic-26	SAF-Gestión Humana	No Aplica	E3.1.1 ACTIVIDADES PIC I TRIMESTRE VIGENCIA 2026 E3.1.2. Evidencias actividades Enero, Febrero y Marzo PIC	Al terminar el Primer Trimestre se evidencia para las acciones del Plan de Capacitación 2026, el cual muestra un avance del 21,37% traducidas en 25 actividades acumuladas de las 117, la meta de la acción es de 100% de cumplimiento de actividades del PIC. Con el fin de facilitar la visualización de las actividades realizadas se adjunta el cuadro de control de las actividades la cual por mes se enlistan las actividades ejecutadas.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs las evidencias y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Su avance se basa en el No de actividades realizadas/programadas	21,37%	21,37%	17,98%	E3.1.1 ACTIVIDADES PIC I TRIMESTRE VIGENCIA 2026 E3.1.2. Evidencias actividades Abril, Mayo, Junio PIC	Al terminar el Segundo Trimestre se evidencia para las acciones del Plan de Capacitación 2026, el cual muestra un avance del 55,17% traducidas en 64 actividades acumuladas de las 116, la meta de la acción es de 100% de cumplimiento de actividades del PIC. Con el fin de facilitar la visualización de las actividades realizadas se adjunta el cuadro de control de las actividades la cual por mes se enlistan las actividades ejecutadas.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs la evidencia y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Matriz control de actividades	55,17%	55,17%	46,69%		Nivel de cumplimiento alto. Al revisar la matriz de control de las actividades del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026, se evidenció que durante el primer trimestre se desarrollaron 25 actividades relacionadas con temas de PQRSD, gestión documental, servicio al ciudadano, Acuerdo de Escazú, herramientas tecnológicas, violencia basada en género y temas ambientales, entre otros, alcanzando un cumplimiento del 21,37 %, porcentaje inferior a la meta del 25 % establecida para dicho periodo. De igual manera, para el segundo trimestre se evidenció la ejecución de 39 actividades, lo que representa un cumplimiento del 33,62 %, porcentaje que tampoco alcanza la meta del 35 % definida para el periodo. En consecuencia, al finalizar el segundo trimestre se alcanzó un cumplimiento acumulado del 54,99 %, porcentaje inferior al 60 % previsto en el Plan Institucional de Capacitación 2026 para ese periodo. Adicionalmente, se revisaron de manera general la matriz de actividades del PIC y las evidencias reportadas para los meses de abril, mayo y junio, encontrando que los soportes guardan correspondencia con las actividades ejecutadas y con el avance informado para el periodo.
4	10%	Medir la apropiación y eficacia del conocimiento adquirido en los espacios de capacitación de ANLA	100%	**4.1** Medir el índice de eficacia del conocimiento adquirido de forma trimestral, en los espacios de capacitación, a través de los seguimientos a los resultados del instrumento implementado	4	Matriz de seguimiento a resultados Correo resultados de la medición de la vigencia para la Alta Dirección	02-feb-26	16-dic-26	SAF-Gestión Humana	No Aplica	E4.1.1 Consolidado de medición de eficacia E4.1.2 Eficacia GEOVISOR ANLA E 4.1.3 satisfacción E 4.1.4 aprendizaje	Durante el primer trimestre se realizó un (1) seguimiento el cual se llevó a cabo en una de las socializaciones priorizadas para esta medición, correspondiente al tema de Geovisor , esta evaluación nos permitió analizar el nivel de apropiación de los conocimientos adquiridos y su aplicación en el desarrollo de las funciones de los participantes. Actualmente se lleva un (1) avance de los cuatro (4) informes de medición programados para la vigencia, es decir se lleva un 25% de avance total frente a la meta.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs las evidencias y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Su reporte se realiza 1 avance de 4 dando cumplimiento	25,00%	25,00%	17,98%	E4.1.1 Consolidado de medición de eficacia E4.1.2 satisfacción E 4.1.3 aprendizaje	Durante el segundo trimestre, se realizó el segundo seguimiento (2) el cual se llevó a cabo en las socializaciones priorizadas para esta medición, correspondiente a los siguientes temas: 1. Geovisor. 2. Manejo herramientas de las plataformas tecnológicas: SILA refuerzo. 3. Academia: Fortaleciendo nuestras competencias ANLA para el concurso de méritos. Esta evaluación nos permitió analizar el nivel de apropiación de los conocimientos adquiridos y su aplicación en el desarrollo de las funciones de los participantes. Actualmente se llevan dos (2) informes de los cuatro (4) informes de medición programados para la vigencia, es decir se lleva un 50% de avance total frente a la meta.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs la evidencia y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Matriz de seguimiento y correos electrónicos	50,00%	50,00%	46,69%		Nivel de cumplimiento alto. Al verificar el cumplimiento de la actividad "Medir el índice de eficacia del conocimiento adquirido de forma trimestral, en los espacios de capacitación, a través de los seguimientos a los resultados del instrumento implementado", se evidenció que el Grupo de Gestión del Talento Humano realizó la medición correspondiente durante el primer y segundo trimestre de 2026, obteniendo en el primer trimestre un nivel de satisfacción del 97,8 % y un nivel de aprendizaje del 95,5 %, mientras que para el segundo trimestre se alcanzó un nivel de satisfacción del 98,1 % y un nivel de aprendizaje del 93,7 %. Adicionalmente, se revisaron de manera general el consolidado de medición de eficacia y los soportes asociados a satisfacción y aprendizaje, evidenciando que permiten sustentar los resultados reportados para el seguimiento.
5	10%	Aplicar encuestas de satisfacción a los servidores que participan en las actividades del Sistema de Bienestar y Estímulos	100%	**5.1** Medir la satisfacción por medio de una encuesta a los servidores públicos que participan en las actividades del Sistema de Estímulos y Bienestar.	96%	Matriz de control de satisfacción de la evaluación de satisfacción Correo resultados de la medición de la vigencia para la Alta Dirección	02-feb-26	16-dic-26	SAF-Gestión Humana	No Aplica	E5.1.1 Registro de evaluación	Al finalizar el primer trimestre se realizaron 7 actividades medibles en satisfacción siendo las mismas evaluadas, cumpliendo así con la meta de la vigencia. Las actividades ejecutadas evidencian que los servidores están satisfechos con las actividades, toda vez que la calificación en promedio corresponde a un 98%	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs las evidencias y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Su reporte se realiza acorde con lo esperado por la OAP	17,98%	17,98%	17,98%	E5.1.1 Registro de evaluación II Trimestre	Al finalizar el segundo trimestre se realizaron 22 actividades medibles en satisfacción siendo las mismas evaluadas, cumpliendo así con la meta de la vigencia. Las actividades ejecutadas evidencian que los servidores están satisfechos con las actividades, toda vez que la calificación en promedio corresponde a un 97,48%	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs la evidencia y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Matriz control y correos electrónicos	46,69%	46,69%	46,69%		Nivel de cumplimiento alto. Al verificar el cumplimiento de la actividad, se evidenció que durante el primer trimestre se desarrollaron actividades orientadas al fortalecimiento del bienestar de los servidores, relacionadas con bienestar animal, apoyo educativo, reinducción, integración, liderazgo y recreación, las cuales alcanzaron un nivel de satisfacción del 98 %, superando la meta programada del 96 %. De igual manera, durante el segundo trimestre se realizaron actividades de promoción de hábitos saludables, jornadas de bienestar, conmemoraciones institucionales, programas de vivienda, diversidad e inclusión, actividades deportivas, familiares y recreativas, así como jornadas de atención en alianza con Compensar, alcanzando un nivel de satisfacción del 97,48 % Adicionalmente, se revisó de manera general el registro de evaluación del segundo trimestre, el cual soporta la medición de satisfacción reportada y guarda relación con las actividades de bienestar evaluadas.
6	10%	Dar cumplimiento al Plan de Bienestar y Estímulos 2026	100%	**6.1** Gestionar de forma oportuna las actividades establecidas en el Sistema de Estímulos: Estrategia de Calidad de vida, Bienestar con Sentido 2026. Trimestre 1: 10% Trimestre 2: 30%, Trimestre 3: 40% Trimestral 4: 20%	100%	Matriz de control de las actividades realizadas del plan de bienestar y estímulos 2026 y evidencias de seguimiento	02-feb-26	16-dic-26	SAF-Gestión Humana	No Aplica	E6.1.1 Matriz control Plan de Trabajo de Bienestar 2026 E6.1.2 Evidencias seguimientos febrero 2026 E6.1.3 Evidencias seguimientos marzo 2026	Al finalizar el primer trimestre para el sistema de estímulos se realizaron 8 actividades que son traducidas en 10,26% de cumplimiento del plan de trabajo de bienestar 2026. Las actividades que se tienen previstas a realizar en la vigencia 2026 en total son 78.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs las evidencias y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Su reporte se encuentra acorde al plan de trabajo formulado, por lo cual no se genera alerta	10,26%	10,26%	17,98%	E6.1.1 Matriz control Plan de Trabajo de Bienestar 2026 E6.1.2 Evidencias seguimientos abril 2026 E6.1.3 Evidencias seguimientos mayo 2026 E6.1.4 Evidencias seguimientos junio 2026	Al finalizar el segundo trimestre para el sistema de estímulos se realizaron 36 actividades que son traducidas en 46,15% de cumplimiento del plan de trabajo de bienestar 2026. Las actividades que se tienen previstas a realizar en la vigencia 2026 en total son 78. Nota: las actividades de jornada presencial y/o virtual son reportadas en el seguimiento de abril dado que para la fecha no se contaba con la evidencia por ende no se tuvieron en cuenta en el primer trimestre de 2026.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs la evidencia y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Matriz control	46,15%	46,15%	46,69%		Nivel de cumplimiento alto. El Grupo de Gestión del Talento Humano ejecutó de manera oportuna las actividades previstas en la Estrategia de Calidad de Vida, Bienestar con Sentido 2026. Durante el primer trimestre se desarrollaron actividades relacionadas con el Programa de Apoyo Educativo – I semestre, la conmemoración del Día de la Diversidad de Género, la jornada de Reinducción (Feria de Servicios Compensar), el Torneo Express de X-BOX, el Curso de Asado en Parrilla y talleres de liderazgo, alcanzando un cumplimiento del 10,26 %, equivalente a la ejecución de 8 de las 78 actividades programadas para la vigencia, superando la meta del 10 % establecida para el periodo. De igual manera, durante el segundo trimestre se realizaron actividades orientadas a promover el bienestar, la integración y la calidad de vida de los servidores, entre las que se encuentran la promoción del uso de la bicicleta, los descansos compensados de Semana Santa, las jornadas de atención presencial y virtual en alianza con Compensar, la conmemoración del Día de la Secretaria y del Día del Niño, la validación y optimización del software Vive ANLA y los espacios de actividad física como "Viernes de rumba". Estas actividades permitieron alcanzar un cumplimiento acumulado del 46,15 %, correspondiente a la ejecución de 36 de las 78 actividades programadas para la vigencia,

7	10%	Realizar visitas de Teletrabajo para verificación de criterios SST.	50%	**7.1** Realizar monitoreo sobre visitas realizadas sobre el total de teletrabajadores Trimestre 1: 20% Trimestre 2: 30%, Trimestre 3: 30% Trimestral 4: 20%	100%	Base de datos seguimientos	02-feb-26	30-nov-26	SAF-Gestión Humana	No Aplica	E7.1.1 Seguimientos SST Teletrabajo febrero 2026 E7.1.2 Seguimientos SST Teletrabajo marzo 2026	1. En febrero se programaron 44 visitas y se realizaron 36 visitas, esto debido a que los colaboradores manifestaron no poder atenderlas por compromisos laborales 2. En marzo se programaron 52 visitas y se realizaron 46 visitas debido que hubo reagendamiento para el mes de abril De las 96 visitas programadas se realizaron 82 por lo cual el porcentaje de avance es del 17% quedando 14 visitas pendientes para meses posteriores.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs las evidencias y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Bases de seguimiento de teletrabajo	8,50%	17,00%	18,94%	E7.1.1 Seguimientos SST Teletrabajo Abril 2026 E7.1.2 Seguimientos SST Teletrabajo Mayo 2026 E7.1.2 Seguimientos SST Teletrabajo Junio 2026	**Abril.** En Abril se programaron 40 visitas y se realizaron 33 en el mes, esto debido a que los colaboradores de GH manifestaron no asistir por una auditoria de la Contraloría general de la República. **Mayo.** En Mayo se programaron 47 visitas y se realizaron 45 en el mes, esto debido a que colaboradores tuvieron que estar presencial, estaban de vacaciones entre otros. **Junio.** Se programaron 60 visitas y se realizaron 54 en el mes, esto debido a que colaboradores tuvieron que estar presencial o tuvieron novedades personales que impidieron atender la visita. Nota: De las 200 visitas que se deberían tener a cierre de junio, se han realizado 214 visitas.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs la evidencia y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Bases de datos seguimientos	74,59%	49,17%	49,17%		Nivel de cumplimiento alto. Al verificar el cumplimiento de la actividad "Realizar monitoreo sobre las visitas realizadas al total de teletrabajadores", se evidenció que durante el primer trimestre se efectuaron 78, alcanzando un cumplimiento del 10.26 %. De igual manera, al cierre del segundo trimestre se realizaron 36 visitas, para un cumplimiento acumulado del 46.15 %, evidenciando el seguimiento realizado por el Grupo de Gestión del Talento Humano a los servidores vinculados bajo la modalidad de teletrabajo. Adicionalmente, se revisaron de manera general las bases de seguimiento de SST para teletrabajo correspondientes a abril, mayo y junio, evidenciando que los soportes guardan relación con las visitas y seguimientos reportados para el periodo.
			50%	**7.2** Realizar capacitación sobre prevención de riesgos en el hogar	1	Listado de asistencia / presentación	02-feb-26	30-abr-26	SAF-Gestión Humana	No Aplica	No aplica evidencia	No se ha realizado esta actividad Se encuentra programada en el Plan de Trabajo para el mes de abril en la actividad No 128 (Capacitación prevención de riesgos en hogar (Familias Seguras y Saludables o Teletrabajo y Trabajo en Casa))	No se revisa reporte ya que la actividad se llevará a cabo en abril		0,00%	65,52%	Listado de asistencia Presentación	Se realizó capacitación de riesgos en el hogar el día 15 de abril de 2026 , con una cobertura de 62 personas (se adjunta presentación y lista de asistencia)	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs la evidencia y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Listados de asistencia y presentaciones		100,00%	100,00%		Nivel de cumplimiento alto. Al verificar el cumplimiento de la actividad, se evidenció que el 15 de abril de 2026 el Grupo de Gestión del Talento Humano realizó la capacitación "Prevención de Riesgos en el Hogar", en la que participaron 62 servidores de la entidad. Durante la jornada se abordaron temas relacionados con la identificación, prevención y manejo de riesgos en el hogar, entre ellos caídas, intoxicaciones, quemaduras, incendios y explosiones, electrocución, asfixia, atrapamientos, golpes, sobreesfuerzos y heridas, promoviendo la adopción de prácticas orientadas a la prevención de accidentes y al fortalecimiento de la cultura del autocuidado. RECOMENDACIÓN: fortalecer los mecanismos de convocatoria y promoción de las actividades de capacitación, con el fin de incrementar la participación de los servidores y colaboradores de la entidad. Lo anterior, considerando que, de un universo de 1.802 personas (487 servidores de planta y 1.315 contratistas), únicamente participaron 62, lo que corresponde al 3,4 % de la población objetivo. Adicionalmente, se revisaron de manera general el listado de asistencia y la presentación aportados como soporte, evidenciando que permiten verificar la realización de la capacitación y la participación reportada.
8	10%	Plan de Respuesta ante Emergencias	34%	**8.1** Realizar simulacro de papel o escritorio que incluya la mayoría de integrantes del Sistema Comando de Incidentes	1	Guion de simulacro Citaciones a realizar simulacro Informe de simulacro	02-feb-26	30-jun-26	SAF-Gestión Humana	No Aplica	No aplica evidencia	Actividad programada para el mes de Junio en el plan de trabajo se identifica en el número 65	No se revisa reporte ya que la actividad se llevará a cabo en junio	8,25%	0,00%	38,51%	Asistencia simulacro escritorio. Guion e infome de simulacro Correo electrónico administrativa. Citación soporte Presentación simulacro escritorio	Se realizó el simulacro de papel el día 16 de junio de 2026, el cual tuvo una cobertura de 26 personas.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs la evidencia y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Guión simulacro, citaciones, informe y acta	83,50%	100,00%	100,00%		Nivel de cumplimiento alto. Se evidenció que el 16 de abril de 2026 el Grupo de Gestión del Talento Humano realizó la convocatoria para un simulacro en papel, con el propósito de fortalecer la preparación institucional frente a situaciones de emergencia y contribuir al cumplimiento de las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). En esta actividad participaron 26 servidores de la entidad. Adicionalmente, se revisaron de manera general los soportes del simulacro de escritorio, incluyendo asistencia, guion, informe, citación, correo y presentación, encontrando que respaldan la realización de la actividad reportada.
			33%	**8.2** Realizar simulacro no avisado con enfoque de seguridad vial y emergencias	1	Guion de simulacro Plan de divulgación piso a piso Informe de simulacro	02-feb-26	30-jun-26	SAF-Gestión Humana	No Aplica	No aplica evidencia	Actividad programada para el mes de Junio en el plan de trabajo se identifica en el número 68	No se revisa reporte ya que la actividad se llevará a cabo en junio		0,00%	38,51%	Guion e infome de simulacro Correo electrónico administrativa.	Se realizó Simulacro no avisado vial el 27 de abril de. 2026. No se realiza divulgación piso a piso puesto que era no avisado, si embargo se deja como evidencia enviado al Grupo de Gestión Administrativa para la actividad a realizar en las instalaciones de la entidad.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs la evidencia y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Guión simulacro, citaciones, informe y acta		100,00%	100,00%		Nivel de cumplimiento alto. El 27 de abril de 2026 el Grupo de Gestión del Talento Humano realizó el simulacro de seguridad vial 2026 – no avisado, con el propósito de evaluar la capacidad de respuesta frente a un accidente de tránsito. Para el desarrollo del ejercicio se estableció un cronograma que contempló la reunión de coordinación entre el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y Positiva, la simulación de un atropellamiento a la salida del parqueadero de la entidad, la activación de la Brigada de Emergencias y del Plan Operativo Normalizado (PON) de Primeros Auxilios, así como la reunión de cierre y evaluación del simulacro. Adicionalmente, se revisaron de manera general el guion, informe y correo electrónico administrativo aportados como soporte, evidenciando que guardan correspondencia con el simulacro no avisado de seguridad vial reportado.
			33%	**8.3** Realizar ejercicios prácticos trimestrales de RCP con Dummie	4	Listado de asistencia / Fotos	02-feb-26	31-dic-26	SAF-Gestión Humana	No Aplica	E8.3.1 Asistencia Marzo de RCP para PAI y fotografías	Se realizó una (1) actividad de 4 programadas , dicha actividad se realizó el 18 de marzo con una cobertura de 6 brigadistas- se adjunta lista de asistencia y fotografias	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs las evidencias y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Asistencia y fotos		25,00%	17,17%	E8.3.1 Asistencia Mayo de RCP y fotografías	Se realizó una segunda actividad de 4 programadas, la cual se realizó el 28 de mayo ejercicio de RCP. Se adjunta listo de asistencia y fotografia del ejercicio.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs la evidencia y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Listado de asistencia y registro fotografico		50,00%	44,58%		Nivel de cumplimiento alto. Se evidenció que el 18 de marzo de 2026 el Grupo de Gestión del Talento Humano realizó un (1) ejercicio práctico de RCP con Dummie, con la participación de seis (6) profesionales, del cual se aportaron como evidencia la lista de asistencia y el registro fotográfico. Asimismo, el 27 de abril de 2026 se llevó a cabo un simulacro vial no avisado, con la participación de ocho (8) profesionales, orientado a evaluar la capacidad de respuesta frente a una emergencia vial. Adicionalmente, se revisaron de manera general los soportes de asistencia y registro fotográfico del ejercicio de RCP, encontrando que permiten evidenciar la realización de la actividad y la participación indicada.
9	10%	Dar cumplimiento al Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026	100%	**9.1** Realizar de forma oportuna las actividades establecidas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026.	100%	Matriz de control de las actividades realizadas del Plan anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2026. Evidencias de las actividades realizadas (Listados de asistencias)	13-ene-26	31-dic-26	SAF-Gestión Humana	No Aplica	E9.1.1 Porcentaje de cumplimiento del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo E9.1.2 Asistencia Febrero 2026 E9.1.3 Asistencia Marzo 2026	Al terminar el Primer Trimestre se evidencia para las acciones al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo SST 2026, un avance del 24,86% traducidas en 89 actividades acumuladas de las 358 planeadas. Con el fin de facilitar la visualización de las actividades realizadas se adjunta el cuadro de control de las actividades la cual por mes lista las actividades ejecutadas. Nota: Es de aclarar que las actividades reportadas se cuentan en 1 de acuerdo a lo ejecutado vs la cantidad programada como se evidencia en la matriz de control.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs las evidencias y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Se realiza muestreo de las evidencias Nota: Se valida % al final del plan de trabajo	24,86%	24,86%	21,88%	E9.1.1 Porcentaje de cumplimiento del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el trabajo E9.1.2 Asistencia Abril 2026 E9.1.3 Asistencia Mayo 2026 E9.1.3 Asistencia Junio 2026	Al terminar el Segundo Trimestre se evidencia para las acciones al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo SST 2026, un avance del 58,29% traducidas en 211 actividades acumuladas de las 358 planeadas. Con el fin de facilitar la visualización de las actividades realizadas se adjunta el cuadro de control de las actividades la cual por mes lista las actividades ejecutadas. Nota: Es de aclarar que las actividades reportadas se cuentan en 1 de acuerdo a lo ejecutado vs la cantidad programada como se evidencia en la matriz de control.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs la evidencia y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Listados de asistencia y plan de trabajo	58,29%	58,29%	47,73%		Nivel de cumplimiento alto. Lo anterior permitió evidenciar que el Grupo de Gestión del Talento Humano ejecutó de manera oportuna las actividades previstas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST 2026. Al cierre del primer trimestre se alcanzó un avance del 24,86 %, correspondiente a 89 de las 358 actividades programadas para la vigencia. Asimismo, al finalizar el segundo trimestre se registró un cumplimiento acumulado del 58,29 %, equivalente a la ejecución de 211 actividades, lo que evidencia un avance progresivo en la implementación del plan durante el primer semestre de 2026. Adicionalmente, se revisaron de manera general el porcentaje de cumplimiento del Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo y los listados de asistencia de abril, mayo y junio, evidenciando que las actividades reportadas cuentan con el debido soporte y guardan correspondencia con el avance informado.
10	10%	Medir el porcentaje de satisfacción en las actividades de la propuesta de la estrategia de calidad de vida	100%	**10.1** Medir la satisfacción en las actividades de la propuesta de la estrategia de calidad de vida, para detectar el nivel de calidad de éstas.	96%	Listados de asistencia y/o evaluaciones de los eventos	02-ene-26	31-dic-26	SAF-Gestión Humana	No Aplica	E10.1.. EVIDENCIA ESTRATEGIA CV SATIS MARZO 2026 E10.1.2 Bienestar E10.1.3 Capacitación E10.1.4 SGSST	Las actividades de la propuesta de la estrategia de calidad de vida al finalizar el primer trimestre, en promedio tuvieron una calificación del 98.53%, cumpliendo así con un 100% de la meta para la vigencia. A continuación, se evidencian las actividades que fueron parte de la medición: 1. Seguimientos médicos 100,0% 2. Taller sobre adiestramiento y convivencia de perros 97,81% 3. Taller sobre alimentación saludable de gatos 98,42% 4. Capacitaciones 98,21% 5. Seguimientos médicos 95,71% 6. Sensibilizaciones 99,51% 7. Pausas 97,75% 8. Preparación para concurso de méritos - herramientas para enfrentar examen concurso de méritos 97,80% 9. Academia: Fortaleciendo nuestras competencias ANLA para el concurso de méritos 99,30% 10. Socialización Apoyo Educativo - Convocatoria I semestre 96% 11. Reinducción (Feria de servicios Compensar 98,96% 12. Torneo express de X-BOX 96,03% 13. Taller de liderazgo 97,03% 14. Curso de Asado en parrilla. 99% 15. Capacitaciones 97,96% 16. Sensibilizaciones, pausas y seguimientos médicos 97,99% Se debe tener en cuenta que para la estandarización de los resultados y avance se reportará la meta del 96% cuando se cumpla el 100% de dicha meta.	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs las evidencias y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Su reporte se realiza acorde con lo esperado por la OAP	24,24%	24,24%	24,24%	E10.1.. EVIDENCIA ESTRATEGIA CV SATIS II TRIMESTRE 2026 E10.1.2 Bienestar E10.1.3 Capacitación E10.1.4 SGSST	Las actividades de la propuesta de la estrategia de calidad de vida al finalizar el segundo trimestre, en promedio tuvieron una calificación del 98,20%, cumpliendo así con un 100% de la meta para la vigencia. A continuación, se evidencian las actividades que fueron parte de la medición: **Abril.** **BIENESTAR** 1. Promoción del uso de la bicicleta 100% 2. Descanso compensado para Semana Santa 98% 3. Descanso compensado para Semana Santa con exoneración 99% 4. Jornadas de atención presencial/virtual (Compensar) 100% 5. Jornadas de atención presencial/virtual (Compensar) 99% 6. Día de la secretaria 74% 7. Día del niño 99% 8. Viernes de rumba (estiramiento + rumba) 100% SGSST 1. Capacitaciones 97,63% 2. Sensibilizaciones, pausas y seguimientos médicos 98,88% **Mayo.** **CAPACITACIÓN** **1. " Programa Inspirar versión lideres " 97,50%** **2. Academia: Fortaleciendo nuestras competencias ANLA para el concurso de méritos 99,20%** **BIENESTAR** **1. Día de la madre 99%** **2. Feria de emprendimiento 98%** **3. Programa de Vivienda (construyendo sueños: ruta de vivienda, programa de habitabilidad) 96%** **4. Taller presencial: Limites que sanan 99%**	Se revisa reporte cualitativo y cuantitativo vs la evidencia y da cumplimiento la actividad para este seguimiento. Listados de asistencia y evaluación de eventos	49,31%	49,31%	49,31%		Nivel de cumplimiento alto. El Grupo de Gestión del Talento Humano realizó la medición del porcentaje de satisfacción de las actividades desarrolladas en el marco de la Estrategia de Calidad de Vida durante el primer y segundo trimestre de 2026. Como resultado, se obtuvo un nivel promedio de satisfacción del 98,53 % en el primer trimestre y del 98,20 % en el segundo trimestre, superando en ambos casos la meta institucional del 96 %. Estos resultados reflejan una percepción favorable por parte de los participantes frente a las actividades de capacitación, bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, evidenciando el cumplimiento de la actividad establecida para la vigencia. Adicionalmente, se revisaron de manera general las evidencias de la Estrategia de Calidad de Vida, así como los soportes de bienestar, capacitación y SGSST, encontrando que sustentan la medición de satisfacción reportada para el segundo trimestre.
	100%										**TOTAL PARA EL PERIODO**			**29,95%**	**29,95%**	**30,97%**	**TOTAL PARA EL PERIODO**			**63,70%**	**63,70%**	**58,68%**		

de	
🟥	0 a 74,9
🟧	75 a 89,9
🟩	90 a 100

Fecha: 03/08/2026
Seguimiento OCI
Elaborado: Diana Elizabeth Patiño Sabogal
Revisado: Luz Dary Amaya Peña
Aprobado: Elías Alonso Nule Rhenals