

REPUBLICA DE COLOMBIA



LIBERTAD Y ORDEN

**MINISTERIO DE TRANSPORTE**

**AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA**

RESOLUCIÓN No. 0433 DE 2018

2 MAR 2018

*“Por la cual se establece el Plan Estratégico de Recursos Humanos para los empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura y se dictan otras disposiciones sobre la materia”*

**EL PRESIDENTE DE LA AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA**

En uso de sus facultades legales, en especial las conferidas en el Capítulo I del Título VI de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y en el numeral 26 del Artículo 11 del Decreto 4165 de 2011,

**CONSIDERANDO:**

Que de acuerdo con lo previsto en el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004 las entidades públicas destinatarias de dicha ley deberán elaborar planes estratégicos de recursos humanos.

Que en el literal c) del artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998 se establece como obligación de las entidades estatales establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y condiciones para acceder a los programas de capacitación.

Que el literal b) del artículo 16 del Decreto Ley 1567 de 1998 contempla como uno de los componentes del Sistema de Estímulos los “planes” entendidos éstos como, la organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, organización que estará consignada en las respectivas programaciones que incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios, en función de lo cual, las Entidades dentro del marco de las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, deben formular los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Que de conformidad con el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a los estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar las competencias laborales.

**RESOLUCIÓN No. \_\_\_\_\_** “Por la cual se establece el Plan Estratégico de Recursos Humanos para los empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura y se dictan otras disposiciones sobre la materia”.

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 consagra que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados y que los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que de acuerdo con el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, los planes de incentivos, dentro del marco de los planes de bienestar social, tienen por objeto, otorgar reconocimientos por el buen desempeño, generando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Que de conformidad con el artículo 1 del Decreto 894 de 2017, todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, el entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad.

Que según el artículo 4 del Decreto 051 de 2018 los beneficiarios de los programas de protección y servicios sociales ofrecidos a los empleados y sus familias incluirán al cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Que el Decreto 1072 de 2015 reglamentó el Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo.

Que el artículo 2.2.4.6.3. del Decreto 1072 de 2015 definió la Seguridad y salud en el trabajo como la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores y estableció que tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Que el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015 estableció que el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Que la resolución 1111 de 2017 definió los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

En mérito de lo expuesto,

**RESUELVE**

**TITULO I**

**PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS**

**ARTÍCULO 1. PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS:** Establézcase el Plan Estratégico de Recursos Humanos para la Agencia Nacional de Infraestructura, el cual estará integrado por los siguientes planes:

- a) Plan Institucional de Capacitación - PIC.

**RESOLUCIÓN No. 11** "Por la cual se establece el Plan Estratégico de Recursos Humanos para los empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura y se dictan otras disposiciones sobre la materia".

- b) Plan de Estímulos, conformado por el Plan de Bienestar Social y el Plan de Incentivos
- c) Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

**ARTÍCULO 2. PARTICIPACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL.** De acuerdo con el literal h) del numeral 2 del artículo 16 de la Ley 909 de 2004; la Comisión de Personal participará en la elaboración de los planes de capacitación y estímulos y en su seguimiento.

El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano o quien haga sus veces, facilitará esta participación presentando a consideración de la Comisión de Personal los proyectos de los planes de capacitación y estímulos y en su implementación la citará cada vez que lo requiera o se solicite por alguno de sus miembros.

De lo anterior se levantará el acta respectiva.

## TITULO II PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

**ARTÍCULO 3. OBJETIVO.** El objetivo del Plan Institucional de Capacitación es desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, orientado a lograr la productividad individual y grupal y el mejoramiento en la gestión institucional.

El Plan Institucional de Capacitación deberá responder a estudios técnicos elaborados por el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano que identifiquen las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los funcionarios a través de los Proyectos de aprendizaje en equipo - PAE – para el fortalecimiento de sus competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje.

**PARAGRAFO:** El Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Nacional de Infraestructura, se cubrirá con los recursos presupuestales existentes, así como con los recursos físicos y humanos de la entidad. Igualmente se podrá adelantar a través de mecanismos de cooperación interinstitucional y la red interinstitucional de capacitación para empleados públicos, o la entidad que haga sus veces.

**ARTÍCULO 4. CONTENIDO.** El Plan Institucional de Capacitación estará orientado al desarrollo de las competencias laborales e incluirá los Proyectos de Aprendizaje en Equipo de acuerdo con las líneas programáticas fijadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**ARTÍCULO 5. PROGRAMA DE INDUCCIÓN AL PUESTO DE TRABAJO:** Este programa estará diseñado para instruir al empleado sobre las funciones y obligaciones del cargo que va a desempeñar. Con esto se busca familiarizar al nuevo empleado con los aspectos teórico - prácticos de su puesto de trabajo; con las funciones de la dependencia a la que pertenece. Esta inducción estará a cargo del jefe correspondiente, quien actuará en forma propia o designará el funcionario(s) quien(s) hará las veces de tutor del nuevo funcionario. Este programa se deberá hacer de manera inmediata a la vinculación del cargo.

**ARTÍCULO 6. PROGRAMA DE RE INDUCCION AL CARGO:** Este programa está diseñado para reorientar al funcionario de la Agencia Nacional de Infraestructura, cuando se requiera capacitar en temas relacionados con Sistema de Gestión de Calidad, y/o se hayan producido actualizaciones normativas relacionadas con cambios funcionales de la entidad o de la dependencia donde labora.

**ARTICULO 7. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO.** El proyecto de aprendizaje en equipo, es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

Bajo la orientación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano se conformarán los proyectos de aprendizaje en equipo con base en la similitud y coherencia de las necesidades individuales de capacitación, basado en la solución de problemas en la gestión institucional y los planes de mejoramiento individual, si se requiere.

Cada Proyecto de Aprendizaje en Equipo y cada uno de sus miembros deberán formular los objetivos grupales e individuales que deberán alcanzar con respecto a las líneas programáticas en las cuales se capaciten.

El Plan Institucional de Capacitación se consolidará de acuerdo con los proyectos de aprendizaje surgidos del estudio técnico de detección de necesidades de capacitación, orientado al desarrollo de las competencias laborales. Se podrán utilizar diferentes metodologías pedagógicas tales como: Herramientas de e-learning, foros, paneles, seminarios, talleres presenciales, dinámicas de aplicabilidad práctica, conferencias, estudios de casos, entre otros.

**ARTÍCULO 8. EVALUACIÓN.** La evaluación del Programa Institucional de Capacitación medirá el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios en la gestión institucional y será la base para implementar acciones de mejoramiento en la formulación y ejecución del plan.

**ARTÍCULO 9. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.** Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación todos los servidores de planta de la Agencia independientemente de su tipo de vinculación.

En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

**ARTÍCULO 10. COMPROMISOS DE LOS BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.** El beneficiario del plan de capacitación se compromete a:

- a) Asistir mínimo al 90% del desarrollo de su proyecto de aprendizaje en equipo.
- b) Diligenciar oportunamente los formatos de evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

**ARTÍCULO 11. PROGRAMAS DE EDUCACIÓN NO FORMAL.** De acuerdo con el proyecto de aprendizaje, se podrá contemplar la inclusión de programas de educación no formal, los cuales en todo caso deben obedecer a la línea programática en la que se encuentra enmarcado el proyecto y deberán ponerse en consideración de la Comisión de Personal para su inclusión en el Plan Institucional de Capacitación.

**PARÁGRAFO PRIMERO.** La Educación No Formal, hoy Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal; tales como diplomados, seminarios, talleres, congresos, y cursos colectivos en diferentes modalidades.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Las modalidades de capacitación aquí establecidas podrán ser de carácter presencial, semi-presencial, virtual o mixto.

**TITULO III**  
**PLAN DE ESTÍMULOS**

**CAPÍTULO I**  
**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL**

**ARTÍCULO 12. OBJETIVO.** El objetivo del Plan de Bienestar Social es promover un desempeño exitoso y motivar el compromiso de sus empleados a través de sus programas orientados a la promoción de los servicios sociales y la calidad de vida laboral de los empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura, así como a fortalecer la cultura organizacional.

**ARTÍCULO 13. CONTENIDO.** Los programas que harán parte del Plan de Bienestar Social serán los siguientes:

- a) Deportivos, recreativos y vacacionales:
- b) Artísticos y culturales
- c) Promoción y prevención de la salud
- d) Capacitación informal
- e) Promoción de programas de vivienda
- f) Calidad de vida laboral
- g) Educación formal

El Plan de Bienestar Social se formulará con base en un diagnóstico técnico que incluirá la participación de todos los empleados de la Agencia y se priorizará la definición de las actividades teniendo en cuenta los grupos etarios, la conformación de los grupos familiares y los estudios de clima y cultura, bajo los criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

**ARTÍCULO 14. BENEFICIARIOS.** Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social todos los servidores de planta de la Agencia independientemente de su tipo de vinculación y su grupo familiar.

**PARÁGRAFO:** Se entiende por grupo familiar al cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los veinticinco (25) años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.

**ARTÍCULO 15. CALIDAD DE VIDA LABORAL.** Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; constituido por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en la Agencia Nacional de Infraestructura, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

Los campos de intervención que se tendrán en cuenta son los siguientes:

- a) Medición del clima laboral y proyección del plan de intervención.
- b) Adaptación al cambio organizacional
- c) Desvinculación asistida y programa de atención al pre-pensionado.
- d) Cultura organizacional
- e) Trabajo en equipo
- f) Liderazgo

**ARTÍCULO 16. EDUCACIÓN FORMAL.** Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

**ARTÍCULO 17. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL.** Los beneficiarios del programa de educación formal de conformidad con el artículo 1º. del Decreto 894 de 2017, son todos los servidores de planta de la Agencia independientemente de su tipo de vinculación. Este plan está sujeto a la disponibilidad presupuestal de la vigencia.

**ARTÍCULO 18. REQUISITOS PARA ACCEDER AL PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL.** Los requisitos para acceder al programa de educación formal serán los siguientes:

- a) Acreditar tiempo de servicio continuo en la Agencia Nacional de Infraestructura no inferior a un (1) año.
- b) Haber obtenido en la evaluación del desempeño, calificación de servicios sobresaliente en el año inmediatamente anterior a la solicitud de acceso al programa de educación formal.
- c) Anexar el programa de estudios para el cual solicite el estímulo, el cual deberá tener relación y aplicación directa con las funciones de la entidad.
- d) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior.
- e) La solicitud debe contar con visto bueno del jefe inmediato.
- f) Anexar certificación expedida por la institución educativa donde conste la orden de matrícula o admisión con indicación del valor a cancelar o recibo de pago según el caso, especificando programa académico a seguir, fecha de iniciación y terminación del programa, costo total del mismo.
- g) En caso de haber adelantado semestres anteriores, deberá presentar constancia Expedida por el ente educativo en el que conste su aprobación.

**ARTÍCULO 19. CRITERIOS PARA EL OTORGAMIENTO DE LA FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL.** Los criterios para el otorgamiento de la financiación de la educación formal serán los siguientes:

- a) La Agencia Nacional de Infraestructura financiará el programa de educación formal solicitado teniendo en cuenta el cumplimiento de los requisitos para acceder al beneficio, la disponibilidad presupuestal para la vigencia y el orden de radicación de la solicitud. Tendrán prioridad los funcionarios que en virtud de haber sido beneficiarios del programa de educación formal se encuentren adelantando programas de este tipo, sobre aquellos funcionarios que eleven nuevas solicitudes para iniciar un programa de esta índole, siempre y cuando se trate de períodos académicos del programa inicialmente financiado.
- b) El funcionario deberá presentar su solicitud mediante memorando dirigido a la Vicepresidencia Administrativa y Financiera.
- c) Una vez finalizado cada período académico del programa de educación formal, el funcionario beneficiario deberá presentar nuevamente su solicitud para financiar el nuevo período académico.
- d) El solicitante deberá acreditar admisión al programa de educación formal del que pretende ser beneficiario, mediante la presentación de la orden de matrícula o certificado expedido por el centro académico donde va a realizar los estudios, en el que conste el monto de la matrícula, nombre, modalidad y duración del programa.
- e) El solicitante deberá aportar la fotocopia de la cédula de ciudadanía y RUT del Representante Legal del centro educativo donde pretende adelantar los estudios; fotocopia del RUT de la institución, certificación bancaria del centro educativo en el cual se deben consignar las sumas correspondientes, o cualquier otro tipo de documento que se requiera para el efecto según corresponda.
- f) El solicitante deberá suscribir una autorización de descuento de las prestaciones sociales por el monto de los recursos que serán girados por la Agencia Nacional de Infraestructura para financiar el programa de

RESOLUCIÓN No. 10480 "Por la cual se establece el Plan Estratégico de Recursos Humanos para los empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura y se dictan otras disposiciones sobre la materia".

educación formal, para hacerla efectiva en los casos que se relacionan más adelante; dicha autorización deberá reposar en la hoja de vida.

- g) La Agencia Nacional de Infraestructura girará los recursos para financiar el programa de educación formal por período académico, sujetando el desembolso de los subsiguientes períodos a la acreditación por parte del funcionario beneficiario, mediante un certificado de notas expedido por el centro académico de un promedio mínimo 4.0 sobre 5.0. En caso de tener otra escala de valoración de logros se aplicará una regla de tres simple.
- h) Los empleados del nivel Técnico Asistencial accederán a la financiación de programas de pregrado y posgrado; los empleados del nivel profesional, asesor y directivo solo podrán acceder a la financiación de programas de posgrado.

**PARÁGRAFO.** En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

**ARTÍCULO 20. PORCENTAJE DE LA FINANCIACIÓN DE LA EDUCACIÓN FORMAL.** La Agencia Nacional de Infraestructura financiará el programa de educación formal, para cada período académico, de acuerdo con el nivel jerárquico del solicitante, así:

NIVEL JERÁRQUICO	PORCENTAJE DE FINANCIACIÓN
Directivo	50%
Asesor	70%
Profesional	90%
Técnico Asistencial	100%

**PARÁGRAFO.** El nivel jerárquico que se tendrá en cuenta para la financiación de la educación formal será al que pertenezca el empleado al momento de radicar su solicitud, sin perjuicio de la manera de la provisión del cargo. En el momento en que está situación cambie, el funcionario podrá solicitar mediante memorando dirigido a la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, la revisión del porcentaje de financiación cuando se trate de un nuevo período académico.

**ARTÍCULO 21. GIRO DE LOS RECURSOS.** La Agencia Nacional de Infraestructura girará los recursos directamente al centro educativo de acuerdo con el programa y período académico solicitado por el empleado, siempre y cuando cumpla con los requisitos para acceder al programa de educación formal y de acuerdo con los criterios para financiación de la misma.

**ARTÍCULO 22. COMPENSACIÓN.** Los beneficiarios del programa de educación formal deberán realizar la compensación a la Agencia Nacional de Infraestructura prestando sus servicios a la Entidad, así:

MODALIDAD DE ESTUDIOS	TIEMPO DE SERVICIO COMO COMPENSACIÓN
Pregrado	Por un tiempo igual al programa de estudios, que empezará a contabilizar a partir de la obtención del título de pregrado.
Posgrado	Por el doble del tiempo del programa de estudios, que se empezará a contabilizar a partir de la obtención del título de posgrado.

**ARTÍCULO 23. PÉRDIDA DE LA FINANCIACIÓN.** El funcionario que ha sido beneficiario del programa de educación formal perderá la financiación si incurre en las siguientes situaciones:

- a) Cuando se retire del servicio por cualquiera de las causales contempladas en las normas de empleo público, carrera administrativa y gerencia pública.
- b) Cuando el funcionario no obtenga en el período académico financiado un promedio mínimo de 4.0 sobre 5.0. En caso de tener otra escala de valoración de logros se aplicará una regla de tres simple. En esta situación el servidor no podrá volver a solicitar la financiación para el mismo programa de educación formal.
- c) Cuando el funcionario se retire del centro educativo antes de finalizar el período académico del programa cursado. En esta situación el servidor no podrá volver a solicitar la financiación para adelantar estudios de educación formal.
- d) Cuando el funcionario no acredite la obtención del promedio mínimo exigido en el literal b), mediante certificación expedida por el centro de estudios.
- e) Cuando en contra del funcionario se haya proferido sanción disciplinaria debidamente ejecutoriada.

**ARTÍCULO 24. REINTEGRO DE LA FINANCIACIÓN.** El funcionario deberá reintegrar a la Agencia Nacional de Infraestructura los recursos que han sido girados al centro educativo en razón del programa de educación formal del que ha sido beneficiario según la siguiente tabla:

**SITUACIÓN EN LA QUE INCURRE EL FUNCIONARIO BENEFICIARIO**

**PORCENTAJE DE REINTEGRO**

- |  |   |
|--|---|
| a) Cuando estando cursando el programa se produzca el retiro del servicio por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción; por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa; por renuncia regularmente aceptada; por haber obtenido la pensión de jubilación o vejez; por cumplimiento de la edad de retiro forzoso; por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario; por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo; por revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, por orden o decisión judicial. | 100% de los giros efectuados por la Agencia Nacional de Infraestructura al centro educativo, correspondiente a la totalidad del programa cursado hasta el momento del retiro. |
| b) Retiro del servicio por cualquiera de las causales enunciadas en el numeral anterior antes de compensar la totalidad del tiempo de servicio exigido en el Artículo 20 de la presente Resolución.  | 80% de los giros efectuados por la Agencia Nacional de Infraestructura al centro educativo, correspondiente a la totalidad del programa cursado.                              |
| c) Obtención del promedio inferior a 4.0 sobre 5.0 o su equivalente por regla de tres simple en un período académico del programa de educación formal que se financia al funcionario beneficiario.   | 100% del giro efectuado por la Agencia Nacional de Infraestructura para financiar dicho período académico del programa de educación formal.                                   |
| d) Por retiro del centro educativo antes de finalizar el período académico del programa cursado.   | 100% del giro efectuado por la Agencia Nacional de Infraestructura para financiar la totalidad del programa   |



e) Sanción disciplinaria ejecutoriada por faltas gravísimas o graves al funcionario beneficiario del programa de educación formal.

cursado hasta el momento del retiro del centro educativo.

100% de los giros efectuados por la Agencia Nacional de Infraestructura al centro educativo, correspondiente a la totalidad del programa cursado hasta el momento de la imposición de la sanción.

f) Sanción disciplinaria ejecutoriada por faltas leves al funcionario beneficiario del programa de educación formal.

50% de los giros efectuados por la Agencia Nacional de Infraestructura al centro educativo, correspondiente a la totalidad del programa cursado hasta el momento de la imposición de la sanción.

**PARÁGRAFO.** El funcionario beneficiario del programa de educación formal no deberá reintegrar ningún porcentaje de los giros efectuados por la Agencia Nacional de Infraestructura al centro educativo pertinente, cuando el retiro se produzca por invalidez absoluta, por supresión del empleo o por muerte.

## CAPÍTULO II PLAN DE INCENTIVOS

**ARTÍCULO 25. OBJETIVO.** El objetivo del Plan de Incentivos es motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores de la Agencia Nacional de Infraestructura a través del reconocimiento y premiación al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción y a los mejores equipos de trabajo.

**ARTÍCULO 26. CONTENIDO.** El Plan de Incentivos se adoptará cada año de acuerdo con lo exigido por las normas de empleo público, carrera administrativa y gerencia pública y los recursos institucionales disponibles. El Plan de Incentivos contendrá:

- a) Los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la Entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Entidad,
- b) Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo, cuando estos se conformen.

**ARTÍCULO 27. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES.** Los requisitos para participar de los incentivos institucionales son los siguientes:

- a) Acreditar tiempo de servicios continuo en la Agencia Nacional de Infraestructura no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

- c) Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al último período evaluado.

**ARTÍCULO 28. SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA, MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA DE CADA NIVEL JERÁRQUICO Y AL MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.** La selección se realizará con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano postulará a quienes hayan obtenido el nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al último período de evaluación; el mejor empleado de carrera, los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre ellos por cada categoría.

La proclamación y entrega de incentivos se realizará a más tardar el 30 de noviembre de cada año.

**PARÁGRAFO 1.** El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se podrá efectuar con base en los Acuerdos de Gestión. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción, serán evaluados bajo los mismos criterios y con los mismos instrumentos de evaluación del desempeño laboral, que se aplican para los empleados de carrera administrativa.

**PARÁGRAFO 2.** Mediante acto administrativo se definirá la metodología para dirimir los empates que se susciten como consecuencia de la evaluación del desempeño de los empleados para el otorgamiento de incentivos, el cual contará con aval de la Comisión de Personal.

**ARTÍCULO 29. EQUIPOS DE TRABAJO.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

Los equipos de trabajo tendrán un reglamento operativo que contendrá las directrices de participación, selección y evaluación.

**ARTÍCULO 30. TIPOS DE INCENTIVOS.** Los incentivos podrán ser pecuniarios y no pecuniarios. Los incentivos pecuniarios estarán dirigidos al reconocimiento económico de los mejores equipos de trabajo de la Entidad, el cual se constituirá de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia.

Los incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a los mejores empleados con niveles del desempeño sobresalientes y a los equipos de trabajo que por el puntaje obtenido no accedan a los incentivos pecuniarios, según el reglamento que se adopte al respecto.

La Entidad ofrecerá los siguientes incentivos no pecuniarios, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal para el efecto:

- a) Traslados, encargos, comisiones, de acuerdo con las disposiciones legales en la materia.
- b) Becas para educación formal.
- c) Participación en proyectos especiales.
- d) Publicación de trabajos en medios de circulación nacional.
- e) Reconocimiento público a la labor meritoria, mediante acto solemne otorgándole condecoración.
- f) Financiación de investigaciones.
- g) Programas de turismo social.
- h) Programas de mejoramiento de calidad de vida.

RESOLUCIÓN No. 0433 "Por la cual se establece el Plan Estratégico de Recursos Humanos para los empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura y se dictan otras disposiciones sobre la materia".

**PARÁGRAFO.** Los beneficios del Plan de Incentivos y según su preferencia, deberán solicitarlos por escrito ante la Vicepresidencia Administrativa y Financiera, dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la proclamación de los empleados. Los incentivos corresponderán a lo contemplado en el Plan de Incentivos, según disponibilidad presupuestal para la vigencia.

#### TITULO IV SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**ARTÍCULO 31.** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo abarca la planeación (recursos y gestión integral), gestión del cambio (gestión de la salud, gestión de peligros y riesgos; y gestión de amenazas), verificación y actuación (mejoramiento), tendientes a preservar, mantener, y mejorar la salud individual y colectiva de los servidores y colaboradores de la Agencia con el fin de reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, de conformidad con la normatividad vigente.

**ARTÍCULO 32. CONTENIDO.** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo deberá responder a las especificaciones y requisitos de la normatividad vigente en cada una de las siguientes fases de adecuación y transición:

- a) Evaluación inicial
- b) Plan de mejoramiento conforme con evaluación inicial
- c) Ejecución
- d) Seguimiento y plan de mejora
- e) Inspección, vigilancia y control

**ARTÍCULO 33.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Resolución 415 de 24 de abril de 2013.

Dada en Bogotá D.C.

12 MAR 2018

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**DIMITRI ZANINOVICH**  
Presidente

Revisó: Gina Astrid Salazar Landínez/ Vicepresidente Administrativa y Financiera  
Eleonora Rojas Arias/ Coordinadora GIT Talento Humano

Proyectó: Ingrid Caicedo