

REPUBLICA DE COLOMBIA



LIBERTAD Y ORDEN

MINISTERIO DE TRANSPORTE

AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA

RESOLUCIÓN No. ~~415~~ DE 2013

(24 ABR 2013

"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 Reglamentario 1227 de 2005 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 el literal c) del artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998 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 la cual, 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 consagra 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.

[Handwritten signature]
[Handwritten mark]

RESOLUCIÓN No. ~~000000~~ **415** "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".

24 ABR 2013

Que según lo contemplado en el artículo 65 del Decreto 1227 de 2005, 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.

Que el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005 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 76 del Decreto 1227 de 2005, los planes de incentivos, dentro del marco de los planes de bienestar social, tienen por objeto, otorgar reconocimientos 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.

Que el Artículo 1 de la Ley 1562 de 2012 contempla lo siguiente:

"...Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella 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. 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.

Programa de Salud Ocupacional: en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema 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 salud en el trabajo ..."

Que por lo hasta ahora expuesto, es necesario establecer en la Agencia Nacional de Infraestructura, el Plan Estratégico de Recursos Humanos.

RESUELVE

TITULO I

PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS

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

- a) Plan Institucional de Capacitación - PIC.
- b) Plan de Bienestar Social.
- c) Plan de Incentivos.
- d) Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

24 ABR 2013

ARTÍCULO 2. COMITÉ DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS. Créase el Comité de Capacitación y Estímulos con el fin de orientar la ejecución del Plan Estratégico de Recursos Humanos, el cual estará integrado así:

- a) El Presidente de la Agencia o su delegado.
- b) El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo Administrativo y Financiero.
- c) Dos (2) representantes de los empleados en la Comisión de Personal.

El Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano actuará como Secretario del Comité de Capacitación y Estímulos, quien lo citará cada vez que las necesidades lo requieran o se solicitado por cualquiera de sus miembros.

ARTÍCULO 3. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS. Serán funciones del Comité de Capacitación y Estímulos las siguientes:

- a) Evaluar la conveniencia y viabilidad de los planes de capacitación, bienestar social e incentivos formulados por la Vicepresidencia Administrativa y Financiera.
- b) Realizar seguimiento periódico a la ejecución de los planes de capacitación, bienestar social e incentivos.
- c) Aprobar el Plan de Capacitación teniendo en cuenta la normatividad vigente y los recursos disponibles.
- d) Definir la metodología para dirimir los empates que se susciten como consecuencia de la evaluación del desempeño de los empleados para el otorgamiento de estímulos.
- e) Definir las reglas de participación, selección y evaluación de los equipos de trabajo, las cuales serán consignadas en un reglamento operativo.
- f) Definir los montos de los estímulos que serán otorgados a los funcionarios dentro del Plan de Incentivos.

TITULO II PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

ARTÍCULO 4. 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.

ARTÍCULO 5. CONTENIDO. El Plan Institucional de Capacitación estará orientado al desarrollo de las competencias laborales e incluirá un programa especial para el desarrollo de las competencias gerenciales, un programa misional y otro de gestión, así como las actividades de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 6. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO. El proyecto de aprendizaje en equipo,

24 ABR 2013

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.

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.

ARTÍCULO 7. 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.

PARÁGRAFO. El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano será responsable de la conformación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo y deberá velar por el cumplimiento de los objetivos de dichos proyectos.

ARTÍCULO 8. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. Serán beneficiarios de este plan los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

Los funcionarios con nombramientos en provisionalidad y en periodo de prueba tendrán derecho a acceder a programas de inducción, reinducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 9. 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.
- c) Ser multiplicador de la capacitación en la cual participó a través de la organización de charlas, conferencias, presentación de documentos, informes, entre otros, bajo la coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.

ARTÍCULO 10. 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, deberán obedecer a la línea programática en la que se encuentra enmarcado el proyecto y deberán estar aprobados por el Comité de Capacitación y Estímulos.

PARÁGRAFO. La Educación No Formal, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, a partir de la Ley 1064 de 2006, 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

24 ABR 2013

educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

TITULO III PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO 11. 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 fortalecer la cultura organizacional.

ARTÍCULO 12. CONTENIDO. Los programas que harán parte del Plan de Bienestar Social serán los siguientes, de acuerdo con

- a) Deportivos, recreativos y vacacionales
- b) Artísticos y culturales
- c) Promoción y prevención de la salud
- d) Capacitación informal en artes o artesanías
- 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 en él se priorizará la definición de las actividades teniendo en cuenta los grupos etarios, la conformación de los grupos familiares, los estudios de clima y cultura y las historias ocupacionales de los funcionarios, bajo los criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

ARTÍCULO 13. BENEFICIARIOS. Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social los empleados de la Entidad y su grupo familiar.

PARÁGRAFO: Se entiende por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los planes del empleado y los hijos menores de dieciocho años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él y estén acreditados ante la Entidad.

ARTÍCULO 14. 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

24 ABR 2013

- c) Desvinculación asistida
- d) Cultura organizacional
- e) Trabajo en equipo
- f) Liderazgo

ARTÍCULO 15. 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 16. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL. Los beneficiarios del programa de educación formal son los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

ARTÍCULO 17. 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 calificación de servicios sobresaliente en el año inmediatamente anterior a la solicitud de acceso al programa de educación formal.

ARTÍCULO 18. 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 por 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 la solicitud mediante memorando dirigido a la Vicepresidencia Administrativa y Financiera en los meses de enero y febrero de cada año para adelantar los estudios correspondientes al primer semestre de la vigencia, y entre los meses de junio y julio de cada año para adelantar los estudios dentro del segundo semestre de la vigencia. Las solicitudes que no se presenten en los periodos señalados no serán resueltas.
- 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.

24 ABR 2013

- e) El solicitante deberá aportar la fotocopia de la cédula de ciudadanía y RUT del Representante Legal del centro educativo en el cual se pretende adelantar los estudios; fotocopia del RUT de la Institución y certificación bancaria del centro educativo, en la cual se deben consignar las sumas correspondientes.
- 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 educación formal.
- 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 podrán acceder 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 postgrado.

ARTÍCULO 19. 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 20. 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.

PARÁGRAFO. En ningún caso se girarán recursos directamente al empleado o para financiar programas y/o períodos académicos cursados antes de radicar la solicitud ante la Vicepresidencia Administrativa y Financiera.

ARTÍCULO 21. 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:

24 ABR 2013

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.
Postgrado	Por el doble del tiempo del programa de estudios, que se empezará a contabilizar a partir de la obtención del título de posgrado.

ARTÍCULO 22. PÉRDIDA DE LA FINANCIACIÓN. El funcionario que ha sido beneficiario del programa de educación formal, perderá la financiación si incurre en las siguientes situaciones:

- Quando se retire del servicio por cualquiera de las causales contempladas en las normas de empleo público, carrera administrativa y gerencia pública.
- Quando 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 funcionario no podrá volver a solicitar la financiación para el mismo programa de educación formal.
- Quando el funcionario no acredite la obtención del promedio mínimo exigido en el literal anterior, mediante certificación expedida por el centro de estudios.
- Quando en contra del funcionario se haya proferido sanción disciplinaria debidamente ejecutoriada.

ARTÍCULO 23. 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) 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 el tiempo de servicio exigido en el Artículo 21 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 hasta el momento del retiro.

24 ABR 2013

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

TITULO IV

PLAN DE INCENTIVOS

ARTÍCULO 24. 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 25. 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.

24 ABR 2013

ARTÍCULO 26. 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 año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTÍCULO 27. 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 año inmediatamente anterior; 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. 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.

ARTÍCULO 28. 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 29. 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:

26 ABR 2013

- a) Bonos para turismo social, capacitación o redimibles en almacenes de grandes superficies.
- b) Traslados, encargos, comisiones de acuerdo con los criterios establecidos en las normas vigentes en la materia.
- c) Apoyo en la financiación de proyectos especiales relacionados con los asuntos de la Entidad.
- d) Apoyo y gestión en la publicación de trabajos en medios de circulación nacional.
- e) Generación de puntaje adicional para adjudicación de vivienda.
- f) Apoyo para la adquisición de libros o textos.
- g) Reconocimiento público a la labor meritoria, mediante acto solemne otorgándole condecoración.

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

TITULO V

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 30. El plan de seguridad y salud en el trabajo abarca la planeación, organización, ejecución, control y evaluación de todas aquellas actividades tendientes a preservar, mantener, y mejorar la salud individual y colectiva de los servidores de la Agencia con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

ARTÍCULO 31. OBJETIVOS. Los objetivos del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo serán:

- a) Establecer actividades de prevención de accidentes y enfermedades de origen profesional tendientes a mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los empleados de la empresa.
- b) Estudiar las condiciones de trabajo y de salud de los empleados para identificar los factores de riesgo que atentan contra la integridad física de estos y los bienes materiales de la empresa.
- c) Cumplir la legislación vigente de salud ocupacional, contemplada en los decretos
- d) Elaborar y mantener actualizado el panorama de factores de riesgo para reconocer las fuentes generadoras, el número de expuestos y el tiempo de exposición, entre otras.
- e) Planear y organizar las actividades de acuerdo a los factores de riesgo prioritarios y teniendo en cuenta la atención al ambiente y a las personas.
- f) Organizar las actividades de capacitación al personal de acuerdo a los factores de riesgo de la empresa, asegurando una cobertura de toda la población especialmente la más vulnerable.
- g) Asignar responsabilidades a los diferentes niveles de la empresa para garantizar un proceso de mejoramiento continuo en salud y seguridad.

ARTÍCULO 32. CONTENIDO. El plan de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá responder a las especificaciones y requisitos de la normatividad vigente en cada uno de los siguientes componentes:

- a) Subprograma de Medicina y Preventiva del Trabajo.

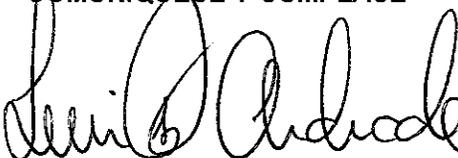
RESOLUCIÓN No. 415 "Por la cual se establece el Plan Estratégico de Recursos humanos para los empleados de la Agencia Nacional de Infraestructura y se dictan otras disposiciones sobre la materia".

- b) Subprograma de Higiene Industrial.
- c) Subprograma de Seguridad Industrial.
- d) Subprograma de Saneamiento Básico y Protección Ambiental.

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 No. 445 de 27 de agosto de 2009.

Dada en Bogotá D.C. **24 ABR 2013**

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


LUIS FERNANDO ANDRADE MORENO
Presidente

Proyecto:  Diego Omar Quintero – Experto G3 Grado 5 Talento Humano
Revisó: Ivonne Prada Medina / GPOF G2-09 Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano
Aprobó: Omar Augusto Camargo Moreno/ GPOF G2-08 VAF
Maria Clara Garrido Garrido / Vicepresidente Administrativa y Financiera 