



RESOLUCIÓN NÚMERO

DE 2019

()

"Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019"

LA DIRECTORA DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL

En uso de las facultades legales y en especial las conferidas en la Ley 489 de 1998, Ley 909 de 2004 Ley 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015, Decreto 1621 del 21 de agosto de 2018 y

CONSIDERANDO

Que el artículo 1 del Decreto 612 de 2018 consagra entre otros: "ARTÍCULO 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos:

"2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

(...)

2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

(...)

PARÁGRAFO 1. La integración de los planes mencionados en el presente artículo se hará sin perjuicio de las competencias de las instancias respectivas para formularlos y adoptarlos.

Cuando se trate de planes de duración superior a un (1) año, se integrarán al Plan de Acción las actividades que correspondan a la respectiva anualidad".

Que el Título II del Decreto 1567 de 1998 y el Título V Capítulo II del Decreto 1227 de 2005, regulan lo



RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 2

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

pertinente al Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Que de conformidad con los artículos 13 del Decreto 1567 de 1998 y 36 de la Ley 909 de 2004, el sistema de estímulos tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 16 del Decreto 1567 de 1998, determina los componentes del Sistema de Estímulos, entre los cuales se encuentran los programas de bienestar social e incentivos, que deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Que las entidades públicas deben organizar para sus empleados los programas de incentivos, anualmente, de conformidad con lo señalado en el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998.

Que el jefe de la entidad es el competente para adoptar y desarrollar internamente los planes anuales de incentivos institucionales que se ofrecerán a los mejores empleados de la entidad y a los mejores equipos de trabajo, según lo establecido en los artículos 31, 33 y 34 del Decreto 1567 de 1998 y 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015.

Que dichos planes anuales, de conformidad con lo establecido en las disposiciones señaladas en el considerando anterior, pueden contener incentivos no pecuniarios, tales como: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, entre otros, y pecuniarios para el mejor equipo de trabajo.

Que para el adecuado cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de incentivos, la entidad debe apropiarse anualmente en su respectivo presupuesto los recursos necesarios.

Que de acuerdo con el párrafo del artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 la educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.

Que el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, establece que las entidades públicas regidas por las disposiciones del Decreto 1567 de 1998 están en la obligación de organizar anualmente programas de Bienestar Social e Incentivos para sus empleados.

Que en el artículo 20 del mismo Decreto 1567 de 1998, establece que *“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”* y que de los programas de bienestar social pueden beneficiarse



RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 3

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

todos los empleados de la entidad y sus familias.

Que de acuerdo con el literal d) del artículo 21 del referido Decreto 1567 de 1998, los programas de bienestar social que formulan las entidades deben contribuir al logro, entre otros fines, a la construcción de un mejor nivel educativo de los empleados.

Que el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015 establece que la financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar y estará dirigido a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa; estableciendo las condiciones que deben cumplir para su otorgamiento. Estableciendo así mismo que los empleados vinculados con nombramiento provisional, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Que en el artículo 2.2.10.17 del Decreto 1083 de 2015 se establece: *“Con la orientación del Jefe de la Entidad, será responsabilidad de las Dependencias de Recursos Humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los Programas de Bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”*

Que el artículo 2.2.9.1. del Decreto 1083 de 2015 establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública y los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

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 proporcionar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Así mismo señala que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas legales vigentes.

Que el artículo 4o del Decreto 1567 de 1998, define la capacitación como: *“(...) el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo*

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 4

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.”

Que en el artículo 2.2.9.2. del Decreto 1083 de 2015 los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que en consecuencia, se hace necesario establecer la reglamentación interna del Sistema de Estímulos e Incentivos y del Sistema de Capacitación de la **AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL – ANSV** para la vigencia 2019.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

Artículo 1. DEROGAR la Resolución Número 329 del 20 de diciembre de 2017 y **ADOPTAR** el **PLAN DE INCENTIVOS** de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019.

ARTÍCULO 2. SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS VINCULADOS AL AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL - ANSV. Se establece la reglamentación interna del sistema de estímulos para los empleados públicos vinculados a la Agencia Nacional de Seguridad Vial - ANSV, y sus familias, con el fin de elevar los niveles de eficiencia, eficacia, desarrollo, bienestar y compromiso para contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados de la Entidad.

PARAGRAFO. Este sistema estará conformado por las políticas, los planes y los programas de capacitación, bienestar social e incentivos. Para tal fin, la Secretaría General a través del Coordinador del Grupo de Talento Humano elaborará para su adopción, los planes y programas anuales de bienestar social e incentivos institucionales que se desarrollarán internamente, de acuerdo con la ley, los reglamentos y las metodologías que se establezcan para su desarrollo e implementación.

CAPÍTULO I

PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO 3. ÁREAS DE INTERVENCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:

- **Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos:** Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los empleados públicos y sus



RESOLUCIÓN NÚMERO

DEL

DE

HOJA No. 5

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

familias.

- **Educativos:** Otorgar apoyo de educación formal para el funcionario y por una vez al año a un hijo (a) por familia del empleado público.

Así mismo fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.

- **Prevención y Promoción en Salud:** Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios que integren acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psico-físicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.
- **Conferencias:** Las cuales se brindarán para orientar en programas de desarrollo humano, convivencia familiar y políticas de diversidad y género dirigidas a los empleados públicos y sus familias.

PARÁGRAFO. La Agencia Nacional de Seguridad Vial -ANSV, podrá apoyarse para la realización de los programas de bienestar con las Cajas de Compensación Familiar a las cuales se encuentran afiliados los empleados públicos u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:

- **Medición del Clima Laboral:** Identificar cómo los servidores públicos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial –ANSV, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención.
- **Evaluación de la Adaptación al Cambio Organizacional:** Propender por el mejoramiento continuo tanto de los servidores públicos como de la Entidad, relacionados con el cambio organizacional, teniendo en cuenta que compromete varias dimensiones de la persona como son las variables relacionadas con su ser, su hacer, su tener y su estar.
- **Cultura Organizacional:** Adelantar gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los funcionarios del ANSV.
- **Preparación para el Retiro de los Empleados Públicos:** Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos del ANSV próximos a pensionarse, prepararse para el cambio de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente en su nuevo estado.

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 6

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

- **Fortalecimiento del Trabajo en Equipo:** Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.
- **Educación para el trabajo y desarrollo humano:** Realizar los programas dirigidos a la educación para el trabajo y desarrollo humano, entre otros, actualización de los empleados públicos, entrenamiento en el puesto de trabajo, actividades manuales, artísticas y talleres de valores.

ARTÍCULO 4. DIRECTRICES PARA LA PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL. Serán directrices para que los empleados públicos y/o familiares puedan participar en las actividades del Programa de Bienestar Social, las siguientes:

1. *Asistir a las actividades programadas y para las cuales fueron convocados.* Los empleados de la entidad deberán asistir en los horarios autorizados por la misma, de los cuales se les informará con antelación al jefe inmediato. No obstante, lo anterior, no será necesario poner en conocimiento al jefe inmediato cuando la Secretaría General haya autorizado la asistencia o participación del (los) empleado(s) a dichas actividades. Si el empleado público no asiste a las actividades de bienestar a las cuales se haya inscrito, por motivos injustificados, no se le autorizará por parte del Grupo de Talento Humano la participación en la siguiente actividad que se programe.
2. Asumir una conducta decorosa en los diferentes eventos en los que se asista.

ARTÍCULO 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES. La Secretaría General a través del Coordinador del Grupo de Talento Humano, durante los meses de noviembre y diciembre de cada año, efectuará un diagnóstico de identificación de expectativas y necesidades de bienestar social para los empleados públicos vinculados a la Agencia Nacional de Seguridad Vial -ANSV, que servirá de base para elaborar el estudio técnico que estará incluido dentro de los planes y programas de bienestar que elabore la entidad, para lo cual deberá tener en cuenta los resultados obtenidos en el seguimiento y evaluación de los respectivos programas

CAPÍTULO II

ESTIMULO EDUCATIVO PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL ANSV Y SUS HIJOS MENORES DE EDAD

ARTÍCULO 6. ESTIMULO EDUCATIVO PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL ANSV. El estímulo educativo para apoyar el acceso, permanencia y culminación de los programas de los diferentes ciclos de la educación superior, que se otorga a los servidores públicos de la ANSV que cumplen con los requisitos establecidos en la reglamentación interna y sean favorecidos en la asignación del mismo.

PARÁGRAFO. El otorgamiento de estímulo educativo respecto de una solicitud en particular, no implica que la Agencia Nacional de Seguridad Vial -ANSV- éste obligado a asumir consecutivamente la



RESOLUCIÓN NÚMERO

DEL

DE

HOJA No. 7

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

totalidad del programa académico, puesto que cada uno demanda del cumplimiento estricto de los requisitos señalados y de la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.

ARTÍCULO 7. EDUCACIÓN FORMAL. Entendida como *“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”*. (art. 10 Ley 115 de 1994)

ARTÍCULO 8. NIVELES EDUCATIVOS: El estímulo educativo está orientado a apoyar los estudios de Educación Superior (reglamentada en la Ley 30 de 1992, la Ley 749 de 2002 como en la Ley 1188 de 2008 y demás reglamentarios), donde se encuentran los programas de pregrado y postgrado. Los programas de pregrado comprenden los niveles de técnico profesional, tecnológico y profesional universitario y son programas de postgrado las especializaciones, maestrías, doctorados y postdoctorados.

PARÁGRAFO PRIMERO. Los programas que se apoyen mediante estímulos educativos deben estar debidamente registrados en el sistema nacional de educación superior SNIES y ser ofrecidos por instituciones de educación superior o centros regionales de educación superior (CERES).

PARÁGRAFO SEGUNDO. Los estudios realizados y los títulos obtenidos de educación formal en el exterior, requerirán para su validez de la convalidación por parte del Ministerio de Educación Nacional o de la autoridad competente de conformidad con las normas legales vigentes.

PARÁGRAFO TERCERO. Los servidores públicos que sean beneficiarios del estímulo educativo de educación formal en los diferentes programas de pregrado, especializaciones, maestrías y doctorados, tendrán derecho al reconocimiento de la homologación de materias, según sea el caso, en consecuencia se deberá conceder y ordenar el pago de las materias o créditos que les sean homologados, siempre y cuando, el valor a reconocer no supere los topes autorizados para la matrícula del beneficiario del estímulo, de cada ciclo, bimestre, trimestre, semestre o anualidad y lo solicite mediante escrito, aportando la correspondiente certificación de homologación y recibo de pago expedido por la Institución de Educación Superior.

ARTÍCULO 9. El Secretario General a través del Grupo de Talento Humano de la Agencia Nacional de Seguridad Vial ANSV realizará anualmente una convocatoria conforme al cronograma que la misma defina.

ARTÍCULO 10. BENEFICIARIOS Y REQUISITOS. Serán beneficiarios del estímulo educativo los servidores que ostenten derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, que cumplan con los siguientes requisitos:

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

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 8

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

3. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación para los funcionarios de libre nombramiento y remoción.
4. No deberán tener más de un título de técnico profesional cuando pretenda acceder a estímulo educativo para un programa de nivel técnico profesional
5. No deberán tener más de un título de un programa tecnológico cuando pretenda acceder a estímulo educativo para un programa de nivel tecnológico.
6. Acreditar la orden de matrícula en un programa de educación superior debidamente aprobado y que sea afín a las funciones que desempeña en la Agencia Nacional de Seguridad Vial ANSV, situación que será acreditada por el Grupo de Talento Humano conforme al Manual de Funciones.
7. No deberá ser beneficiario de estímulo educativo al momento de solicitar apoyo para educación formal.
8. Los empleados públicos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial ANSV sólo podrán postularse a los programas académicos de acuerdo a la siguiente tabla, teniendo en cuenta el nivel jerárquico al que pertenezca el cargo del cual es titular

	Técnico	Tecnológico	Pregrado	Especialización	Maestría / Doctorado / Postdoctorado
Nivel Asesor	N.A	N.A	N.A	✓	✓
Nivel Profesional	N.A	N.A	N.A	✓	✓
Nivel Técnico	N.A	✓	✓	N.A.	N.A
Nivel Asistencial	✓	✓	✓	N.A	N.A

PARÁGRAFO Los Servidores Públicos podrán acceder al estímulo educativo hasta dos (2) veces durante su permanencia en la Agencia Nacional de Seguridad Vial, siempre y cuando su segunda solicitud sea para un programa educativo de los niveles siguientes al patrocinado y siempre que se cuente con la disponibilidad presupuestal respectiva.

ARTÍCULO 11. PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR EL ESTÍMULO EDUCATIVO. Una vez el Grupo de Talento Humano efectuó la convocatoria los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción deberán adelantar el procedimiento que a continuación se establece para postularse como beneficiarios del estímulo educativo:

1. El funcionario de libre nombramiento y remoción que cumpla los requisitos señalados en el artículo anterior deberá allegar al Grupo de Talento Humano, radicado a través del sistema de gestión documental que para tal efecto tenga la entidad, de acuerdo a las fechas estipuladas para tal fin, los siguientes documentos:

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 9

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

- 1.1. Solicitud escrita con la justificación personal con el visto bueno del jefe inmediato, soportando que el programa académico a desarrollar se encuentra directamente relacionado con las funciones del empleo.
- 1.2. Presentar orden de matrícula al programa de educación formal debidamente aprobada y certificación expedida por la institución educativa legalmente reconocida para adelantar los estudios en Colombia o en el exterior, en la que se indique el período académico a cursar, la vigencia para la cual se solicita el apoyo educativo y el valor a pagar correspondiente a la matrícula.
- 1.3. Certificado de notas del período académico anterior, en el evento en que ya se estén adelantando estudios superiores.
- 1.4. Aportar los documentos requeridos para la creación en el sistema integrado de información financiera SIIF Nación de la institución educativa para el pago correspondiente, tales como formato de tercero debidamente diligenciado, RUT y certificación bancaria actualizada.
2. El Grupo de Administración y Desarrollo de Talento Humano una vez reciba los documentos señalados en los numerales anteriores deberá realizar el siguiente procedimiento:
 - 2.1. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al término señalado en la convocatoria para la recepción de las solicitudes, realizará la verificación de los requisitos y de los documentos señalados en la presente Resolución.
 - 2.2. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a esta verificación, se realizará la devolución de los documentos de aquellos funcionarios que los allegaron incompletos o que no cumplan con la totalidad de los requisitos solicitados, a fin de que entre los dos (2) días hábiles siguientes a la devolución procedan a la subsanación a la que haya lugar.
 - 2.3. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes se otorgarán los puntajes y porcentajes de financiación de que hablan los artículos séptimo y octavo de esta Resolución a los servidores habilitados de acuerdo a los criterios establecidos en la presente resolución
 - 2.4. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a dicha calificación el Grupo de Talento Humano deberá convocar al Comité de Estímulos e Incentivos para presentar un informe de las solicitudes recibidas y los nombres de los aspirantes al estímulo educativo y los puntajes obtenidos a fin de que dicha instancia apruebe la destinación de los recursos de acuerdo al presupuesto asignado por este concepto en cada vigencia fiscal.
 - 2.5. Una vez se realice la sesión del Comité de Estímulos e Incentivos, el Grupo de Talento Humano publicará el listado de los servidores beneficiarios con el estímulo educativo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

PARÁGRAFO PRIMERO. El servidor público podrá presentar reclamación por escrito en única instancia ante la Secretaría Técnica del Comité de Estímulos e Incentivos, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al término del cierre de la publicación de los beneficiarios, la cual será resulta por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de su presentación.

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 10

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

ARTÍCULO 12. CRITERIOS PARA OTORGAR EL ESTÍMULO EDUCATIVO PARA EDUCACIÓN FORMAL DE LOS FUNCIONARIOS. Para otorgar el estímulo educativo para educación formal de los funcionarios vinculados a la Agencia Nacional de Seguridad Vial ANSV, el Grupo de Talento Humano aplicará los siguientes criterios de evaluación:

CRITERIOS PARA OTORGAR EL ESTÍMULO EDUCATIVO A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL ANSV		
CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
Tiempo de servicio del empleado público en el ANSV	De 11 años en adelante	30
	De 9 años hasta 10 años, 11 meses, 29 días	25
	De 7 años hasta 8 años, 11 meses, 29 días	20
	De 5 años hasta 6 años, 11 meses, 29 días	15
	De 3 años hasta 4 años, 11 meses, 29 días	10
	De 1 año hasta 2 años, 11 meses 29 días	5
Escala Salarial	Menos de 3 SMMLV	30
	Mayor de 3 SMMLV y hasta 4 SMMLV	25
	Mayor de 4 SMMLV y hasta 5 SMMLV	20
	Mayor de 5 SMMLV y hasta 6 SMMLV	15
	Mayor de 6 SMMLV	10
Nivel Asesor	Doctorado / Postdoctorado	40
	Maestría	20
	Especialización	10
Nivel Profesional	Maestría / Doctorado / Postdoctorado	40
	Especialización	20
Nivel Técnico	Especialización	40
	Pregrado	30
	Tecnológico	20
Nivel Asistencial	Pregrado	40
	Tecnológico	30
	Técnico	20
	Bachillerato	10

1. Las solicitudes se aprobarán hasta agotar los recursos previstos por la ANSV en cada vigencia fiscal, priorizando las solicitudes de los funcionarios que den continuidad a programas educativos aprobados en la convocatoria inmediatamente anterior; sin embargo, la Agencia Nacional de Seguridad Vial ANSV no estará obligado a otorgar el estímulo más allá del límite presupuestal establecido.
2. Los desembolsos se realizarán dentro del mes siguiente a la aprobación de las solicitudes de acuerdo a lo establecido en el presente acto administrativo.

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 11

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

3. El estímulo educativo se otorgará de manera independiente para cada uno de los ciclos académicos (años, semestres, cuatrimestres, trimestres, créditos o módulos) de conformidad con las solicitudes presentadas, el presupuesto disponible y la documentación aportada.
4. El otorgamiento de estímulo educativo respecto de una solicitud en particular no implica que la Agencia Nacional de Seguridad Vial ANSV éste obligado a asumir consecutivamente la totalidad del programa académico, puesto que cada uno demanda acreditar el cumplimiento estricto de los requisitos señalados y contar con la disponibilidad presupuestal por éste concepto para cada vigencia fiscal
5. Para puntuar en el criterio de escala salarial, se tendrá en cuenta la asignación básica del cargo titular del empleado que se postula.

PARAGRAFO PRIMERO: Para obtener el puntaje que se otorgará por escala salarial, se tendrá en cuenta el salario del cargo del cual es titular el empleado que se postula.

PARAGRAFO SEGUNDO: La entidad dará prelación para otorgar el Estímulo Educativo a los empleados públicos que no hayan sido beneficiados con el mismo.

ARTÍCULO 13. CRITERIOS PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LOS RECURSOS Una vez el Grupo de Talento Humano aplique los criterios para otorgar el estímulo educativo para educación formal de los funcionarios vinculados a la Agencia Nacional de Seguridad Vial ANSV, el monto del estímulo a otorgarse a cada beneficiario será máximo hasta de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes del valor del período académico del programa educativo para que solicita el estímulo así:

Maestría, Doctorado, Postdoctorado	
Puntaje Obtenido	Porcentaje Financiación
De 100 a 80	70%
De 79 a 60	67%
De 59 a 40	64%
De 39 a 20	61%

Especialización	
Puntaje Obtenido	Porcentaje Financiación
De 100 a 80	60%
De 79 a 60	57%
De 59 a 40	54%
De 39 a 20	51%

Técnico profesional, Tecnológico y Profesional Universitario	
Puntaje Obtenido	Porcentaje Financiación
De 100 a 80	50%
De 79 a 60	47%
De 59 a 40	44%
De 39 a 20	41%

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 12

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

PARÁGRAFO PRIMERO: La destinación y asignación del presupuesto para estímulos e incentivos para cada vigencia estará a cargo del comité de estímulos e incentivos teniendo en cuenta la cantidad de solicitudes presentadas por nivel académico.

PARÁGRAFO SEGUNDO: En caso de que el rubro destinado para apoyar la educación formal tenga una ejecución inferior al presupuesto asignado, dichos recursos se destinarán a cubrir otras líneas de acción para el desarrollo del Plan de Bienestar institucional.

PARÁGRAFO TERCERO: El Comité de Estímulos e incentivos deberá tener en cuenta la reserva de los recursos para el pago de los restantes ciclos, bimestres, trimestres o semestres de la respectiva vigencia según se trate, los cuales, en todo caso, se otorgarán una vez se haya verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos

ARTÍCULO 14. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Serán obligaciones del empleado beneficiario del estímulo educativo las siguientes, las cuales serán consignadas en un acta que firmará cada beneficiario:

1. Acuerdo de compromiso de retribución en tiempo de servicio por un término igual al periodo académico por el cual recibió el estímulo, contado a partir de la culminación del mismo.
2. Firmar autorización de descuento de nómina equivalente al valor del estímulo educativo, el cual se hará efectivo por cualquiera de las causales de suspensión del estímulo educativo establecidas en la presente reglamentación.
3. Presentar el certificado de calificaciones a la finalización del período académico cuyo promedio no podrá ser inferior a 3,5.
4. Aprobar la totalidad de materias tanto del semestre como del programa y cumplir con la totalidad de requisitos para obtener el título correspondiente.
5. Quien sea beneficiario de este estímulo deberá aplicar y replicar los conocimientos adquiridos durante el ciclo, bimestre, trimestre, semestre o año para el cual se aprobó la financiación. El Grupo de Talento Humano coordinará las acciones necesarias para que esta capacitación sea parte integral del PIC que se desarrolle en cada vigencia.

ARTÍCULO 15. REEMBOLSO DEL ESTÍMULO EDUCATIVO. El empleado público deberá reembolsar el 100% del valor girado como estímulo educativo del respectivo semestre o período académico y la Agencia Nacional de Seguridad Vial ANSV suspenderá de manera definitiva los desembolsos del estímulo educativo, en las siguientes circunstancias:

1. Cuando se compruebe que el funcionario beneficiario presentó documentos falsos o adulterados, lo cual dará lugar adicionalmente a las acciones legales correspondientes.
2. Cuando el empleado público se retire del programa o que lo suspenda y no lo reinicie en el periodo académico inmediatamente posterior.

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 13

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

3. Cuando abandone el programa sin justa causa o por sanción académica de la institución educativa.
4. Cuando pierda el ciclo, bimestre, trimestre, semestre o año para el cual se le aprobó la financiación u obtenga un promedio de notas inferior a 3,5.
5. Cuando no apruebe la totalidad de las materias del ciclo, bimestre, trimestre, semestre o año del programa para el cual se le aprobó la financiación.
6. Cuando el funcionario sea declarado insubsistente antes de finalizar el programa.
7. Cambio de Institución Educativa o programa académico
8. Utilización de los recursos para fines distintos de aquellos para los cuales le fue otorgado.

PARÁGRAFO PRIMERO. El empleado que habiendo sido beneficiario del estímulo educativo y haya incurrido en alguna de las anteriores circunstancias, no podrá presentar una nueva solicitud hasta dentro de los tres años siguientes a la fecha en la que se configuró la circunstancia y en todo caso hasta que haya culminado de realizar el reembolso del ciento por ciento del estímulo recibido.

ARTÍCULO 16. PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR EL GIRO DE LOS RECURSOS. La Agencia Nacional de Seguridad Vial ANSV realizará el giro del estímulo educativo aprobado directamente al centro educativo para lo cual el empleado beneficiario deberá aportar ante el Grupo de Talento Humano los siguientes documentos:

1. RUT del Centro educativo.
2. Certificación Bancaria actual donde se indique el número de la cuenta del centro educativo donde deban girarse los recursos.
3. Formato de terceros y cuentas bancarias totalmente diligenciado.

El ordenador del gasto expedirá acto administrativo ordenando el pago de cada uno de los estímulos aprobados, adjuntando la documentación soporte para remitir al ciclo financiero, quien a su vez efectuará el correspondiente procedimiento para realizar el pago a la institución educativa.

ARTÍCULO 17. ESTIMULO EDUCATIVO PARA LOS HIJOS MENORES DE EDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL ANSV. El estímulo educativo es un mecanismo para apoyar el acceso, permanencia y culminación de los programas de los diferentes ciclos de la educación pre-escolar, básica primaria, básica secundaria, media y superior, que se otorga a los hijos menores de edad de los empleados públicos y que cumplan con los requisitos establecidos en la reglamentación interna y sean favorecidos en la asignación del mismo.

ARTÍCULO 18. DESTINACIÓN. Éste estímulo será destinado a cubrir por una sola vez al año un porcentaje por concepto de matrícula y/o pensión del período académico que el empleado público acredite que deba pagar o haya pagado a la institución educativa de tan **solo uno de sus hijos**.

El monto del apoyo a otorgarse a cada beneficiario será máximo hasta de un salario mínimo legal

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 14

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

mensual vigente.

ARTÍCULO 19. CONVOCATORIAS. El Secretario General a través del Grupo de Talento Humano de la Agencia Nacional de Seguridad Vial –ANSV-, realizará anualmente y por una sola vez la convocatoria pertinente en el mes de Agosto, con el fin de cubrir ambos calendarios académicos.

ARTÍCULO 20. BENEFICIARIOS. Serán beneficiarios del estímulo educativo los hijos de los empleados públicos que ostenten derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial de la Agencia Nacional de Seguridad Vial -ANSV- que se encuentren entre los cinco (5) años hasta 17 años, 11 meses y 29 días.

ARTÍCULO 21. REQUISITOS. Los empleados deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la Agencia Nacional de Seguridad Vial ANSV no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
4. El hijo postulado por el empleado debe haber sido admitido o estar cursando un nivel de educación pre-escolar, básica primaria, básica secundaria, media y superior en un establecimiento educativo que se encuentre legalmente autorizado por el Ministerio de Educación Nacional.

ARTÍCULO 22. PROCEDIMIENTO PARA OTORGAR ESTÍMULO EDUCATIVO. El procedimiento que se adelantará para acceder al estímulo educativo, es el siguiente:

1.El Secretario General a través del Grupo de Talento Humano de la Agencia Nacional de Seguridad Vial –ANSV-, realizará anualmente y por una sola vez la convocatoria, en el mes de Agosto, con el fin de cubrir ambos calendarios académicos, los cuales serán entre otros, los siguientes:

- 1.1.Solicitud por escrito dirigida al Grupo de Talento Humano debidamente radicada en el área de correspondencia que para tal efecto disponga la entidad, para optar por el estímulo educativo de su hijo.
- 1.2.Copia del registro civil de nacimiento del hijo para acreditar parentesco con el empleado.
- 1.3.Orden de matrícula o recibo de pago correspondiente al año de la convocatoria en un programa de educación pre-escolar, básica primaria, básica secundaria, media, superior, donde se especifique valor a cancelar, fecha de pago, grado, ciclo, bimestre, trimestre, semestre o año que cursa y nombre del programa educativo.
- 1.4.Aportar los documentos para la creación en el sistema integrado de información financiera SIIF Nación del tercero beneficiario del pago correspondiente.

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 15

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

2. El Grupo de Talento Humano una vez reciba los documentos señalados en los numerales anteriores deberá realizar el siguiente procedimiento:
 - 2.1. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del término señalado en la convocatoria para la recepción de las solicitudes, realizará la verificación de los requisitos y de los documentos señalados en la presente Resolución.
 - 2.2. Al día día hábil siguiente a esta verificación, se realizará la devolución de los documentos de aquellos empleados que los allegaron incompletos o que no cumplan con la totalidad de los requisitos solicitados, otorgando un plazo de dos (2) días hábiles para subsanar, al término de los cuales y en el caso de no allegarlos en debida forma, la solicitud será rechazada de plano.
 - 2.3. El Grupo de Talento Humano convocará al comité dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la devolución de documentos al Comité de Estimulos e Incentivos y presentará un informe de las solicitudes recibidas los nombres de los aspirantes al estímulo educativo.
 - 2.4. El Comité de Estimulos e Incentivos aprobará la destinación de los recursos para las solicitudes que cumplan con los documentos requeridos, de acuerdo al presupuesto asignado a cada vigencia fiscal.
 - 2.5. Dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la aprobación de la destinación de recursos descrita en el numeral anterior, el Grupo de Talento Humano publicará el listado de los empleados beneficiarios con el estímulo educativo para los hijos

ARTÍCULO 22. CRITERIOS PARA OTORGAR ESTÍMULO EDUCATIVO PARA LOS HIJOS MENORES DE EDAD DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. Para otorgar el estímulo educativo para los hijos de los empleados públicos que se encuentren entre los cinco (3) años y los 17 años, 11 meses y 29 días, el Grupo de Talento Humano aplicará los siguientes criterios de evaluación:

1. El tope del presupuesto otorgado a esta línea podrá ser hasta el 40% del presupuesto total asignado para estímulos educativos; sin embargo el Comité de Estimulos e Incentivos podrá autorizar la variación de dicho porcentaje, buscando garantizar la plena ejecución de los recursos asignados por éste concepto en cada vigencia.
2. Las solicitudes se aprobarán hasta agotar los recursos previstos en cada vigencia fiscal, por tanto la Agencia Nacional de Seguridad Vial ANSV no estará obligada a otorgar el estímulo más allá del límite presupuestal asignado.
3. Los desembolsos se realizarán dentro del mes siguiente a la aprobación de las solicitudes.
4. El estímulo educativo se otorgará por un monto máximo de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, por cada beneficiario de conformidad con las solicitudes presentadas, el presupuesto disponible, esto es hasta el 40% del presupuesto total asignado para estímulos educativos y la documentación aportada.



RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 16

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

5. El otorgamiento del estímulo educativo para los hijos de los empleados públicos respecto de una solicitud en particular, no implica que la Agencia Nacional de Seguridad Vial ANSV éste obligada a asumir consecutivamente la totalidad del programa académico, puesto que cada convocatoria demanda del cumplimiento estricto de los requisitos señalados y de la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.

ARTÍCULO 23. PROCEDIMIENTO PARA EFECTUAR EL GIRO DE LOS RECURSOS La Agencia Nacional de Seguridad Vial –ANSV-, serán girados directamente a la cuenta bancaria de la Institución o Establecimiento Educativo o a aquella que la institución tenga destinada para el recaudo de los dineros por concepto de los servicios educativos que presta, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente acto administrativo y en la respectiva convocatoria.

El empleado beneficiario deberá aportar ante el Grupo de Talento Humano los siguientes documentos en el área de correspondencia que para tal efecto disponga la entidad para el giro de dichos recursos, así:

1. Formulario de Información General de Beneficiario, el cual contiene, entre otros, el nombre de la institución o establecimiento educativo a la que se le realizará el pago, NIT, datos del representante legal
2. Fotocopia de la cédula de ciudadanía del representante legal del beneficiario
3. Certificación Bancaria actual donde se indique el número de la cuenta del centro educativo donde deban girarse los recursos.
4. Formato de terceros y cuentas bancarias totalmente diligenciado.
5. RUT del empleado beneficiario.

PARÁGRAFO PRIMERO: El Director General expedirá acto administrativo ordenando el pago de cada uno de los estímulos aprobados, adjuntando la documentación soporte para remitir al ciclo financiero, quien a su vez efectuará el correspondiente procedimiento para realizar el pago a los respectivos centros educativos.

CAPÍTULO III

PROGRAMA DE INCENTIVOS

ARTÍCULO 24. PROGRAMA DE INCENTIVOS. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del programa de estímulos, deberán orientarse a:

- a) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- b) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño laboral se desarrollarán a

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 17

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

través de proyectos de calidad de vida laboral y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

ARTÍCULO 25. PLANES DE INCENTIVOS. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los programas 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 la Agencia Nacional de Seguridad Vial-ANSV.

ARTÍCULO 26. PROYECTOS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a los empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodologías diseñadas y/o adaptadas por el Grupo de Talento Humano.

ARTÍCULO 27. TIPOS DE INCENTIVOS. Para reconocer el Desempeño en Niveles de Excelencia podrán otorgarse incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Incentivos Pecuniarios. Constituido por el reconocimiento económico que se asignará al mejor equipo de trabajo de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, -ANSV-.

Incentivos No Pecuniarios. Conformado por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer empleados o equipos de trabajo, entre los que se encuentran:

- a) **Traslados, encargos y comisiones de servicios**
- b) **Representación de la entidad en eventos nacionales e internacionales**
- c) **Becas para la educación formal y no formal:** Este incentivo podrá otorgarse en cualquier modalidad y nivel académico, al interior del país y a elección del servidor público seleccionado, siempre y cuando corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.
- d) **Publicación de trabajo en medios de circulación Nacional:** Los trabajos pueden ser de carácter institucional o de interés personal. Los trámites necesarios para la correspondiente publicación estarán a cargo del empleado que elija este tipo de incentivo y la entidad sólo responderá por el monto estipulado en el programa que se fije anualmente; el excedente deberá ser asumido por el empleado seleccionado como beneficiario, con el fin de garantizar la publicación.
- e) **Financiación de Investigaciones del servidor público:** Orientado a fomentar la investigación de carácter institucional o particular, evento en el cual, los contactos y demás trámites necesarios para su realización estarán a cargo del empleado público seleccionado.
- f) **Participación en proyectos especiales en el instituto:** Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación activa y el desarrollo de trabajos individuales o colectivos, de carácter inter o intra institucional, enmarcados en el Plan de Desarrollo y que generen un



RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 18

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

valor agregado para el ANSV. Para acceder a este incentivo los empleados deberán cumplir con los requisitos y con el perfil ocupacional que requiera el proyecto.

- g) **Menciones, distintivos y diplomas honoríficos**
- h) **Reconocimientos públicos a la labor Meritoria**
- i) **Programa de turismo social y educativo a Nivel Nacional**

ARTÍCULO 28. BENEFICIARIOS. Serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL - ANSV, de acuerdo con los requisitos establecidos en cada una de las modalidades señaladas en la presente resolución.

ARTÍCULO 29. MODALIDADES. Dentro del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, se incluirán las siguientes modalidades de incentivos:

1. Premio a la Excelencia Individual
2. Premio al Mejor Equipo de Trabajo
3. Premio a la Idea Innovadora
4. Reconocimiento a la Antigüedad Laboral.

ARTÍCULO 30. PREMIO A LA EXCELENCIA INDIVIDUAL. A este incentivo tendrán derecho a postularse anualmente los empleados de carrera administrativa que con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral de cada nivel jerárquico, se encuentren en el nivel sobresaliente, siempre y cuando cumplan con las condiciones y requisitos establecidos en las normas vigentes y las previstas en esta resolución.

Los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, tendrán derecho a postularse anualmente cuando obtengan como mínimo el 95% de cumplimiento en los Acuerdos de Gestión, siempre y cuando cumplan con las condiciones y requisitos establecidos en las normas vigentes y las previstas en esta resolución.

Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera y tendrán derecho a postularse anualmente los que hayan alcanzado el nivel de sobresaliente, con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño de cada nivel jerárquico, siempre y cuando cumplan con las condiciones y requisitos establecidos en las normas vigentes y las previstas en esta resolución.

ARTÍCULO 31 REQUISITOS PARA LA POSTULACIÓN. Los empleados que sean postulados para el premio de excelencia individual, deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Ostentar derechos de carrera administrativa o ser empleado de libre nombramiento y remoción, mínimo un (1) año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar evaluación del desempeño en el rango de sobresaliente, en la última evaluación anual u ordinaria en firme.



RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 19

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

3. No haber sido sancionado disciplinariamente dentro del año (1) inmediatamente anterior a la fecha de la postulación o en cualquier etapa del proceso de selección del programa de incentivos.
4. No haber sido ganador en el año inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 32. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO. El procedimiento para seleccionar al mejor empleado en la AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL – ANSV-, será el siguiente:

1. El Grupo de Talento Humano publicará anualmente la convocatoria para la selección del mejor funcionario por nivel jerárquico.
2. El Coordinador del Grupo de Talento Humano generará el listado de los empleados que en la última evaluación de desempeño ordinaria debidamente ejecutoriada hayan sido evaluados como sobresalientes y que haya sido radicada de manera completa en las fechas y requisitos establecidos por la ley, en los niveles jerárquicos, agrupados así:
 - a. OFICINAS: empleados de la Oficina de Control Interno, Oficina Asesora de Planeación, Oficina Asesora Jurídica y Oficina Asesora de Comunicaciones
 - b. DIRECCIONES: empleados de la Dirección Técnica de Coordinación Interinstitucional, Dirección Técnica de Comportamiento, Dirección Técnica de Observatorio Nacional de Seguridad Vial, Dirección Técnica de Infraestructura y Vehículos.
 - c. SECRETARIA GENERAL: empleados del despacho y de los Grupos Internos adscritos a la Secretaría General.
 - d. LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
3. El Coordinador del Grupo de Talento Humano previo estudio y verificación de requisitos, tabulará los resultados de los instrumentos utilizados y aplicará la metodología estadística para postular ante el Comité de Estímulos e Incentivos el listado final de funcionarios.
4. El Grupo de Talento Humano generará el listado de ganadores de cada nivel jerárquico en estricto orden de mérito, soportando tal decisión en los criterios establecidos en la respectiva convocatoria.

PARÁGRAFO PRIMERO: A los empleados seleccionados se les entregará copia del acto administrativo emitido, el cual se incorporará en su hoja de vida y se les hará un reconocimiento público.

PARÁGRAFO SEGUNDO: El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos a los mejores empleados, será conforme al cronograma previsto.

ARTÍCULO 33. El Secretario General conformará los listados por Dependencia de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, por cada nivel jerárquico que se encuentren en el nivel sobresaliente establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral en el período inmediatamente anterior. El mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción será quien tenga la más alta calificación entre los seleccionados como los

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 20

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

mejores de cada nivel.

El mejor empleado de la entidad de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, será quien tenga la más alta calificación en los Acuerdos de Gestión en el período inmediatamente anterior.

ARTÍCULO 34. SISTEMA DE DESEMPATE. Si se presenta empate, éste se dirimirá a través de un sorteo efectuado con la presencia de un (1) representante de los empleados ante la Comisión de Personal, del Comité de Estímulos e Incentivos, del Secretario General, del Coordinador del Grupo de Talento Humano, el Jefe de la Oficina de Control Interno y el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación.

ARTÍCULO 35. PREMIO AL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de empleados públicos 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.

Este premio exalta al mejor equipo de trabajo que en el desarrollo de su labor demuestra complementariedad para el logro de un objetivo común que impacta en la gestión institucional.

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de la planta de personal de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad, que se integrarán con un mínimo de tres (3) personas y un máximo diez (10).

ARTÍCULO 36. BENEFICIARIOS. Este premio se otorgará anualmente en la fecha que establezca la Dirección General y podrán participar los funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción de la AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL - ANSV, previo cumplimiento de los requisitos señalados en la presente resolución.

ARTÍCULO 37. REQUISITOS PARA LA POSTULACIÓN. Para optar por este premio, se podrán postular aquellos equipos de trabajo cuyos integrantes cumplan con los siguientes requisitos:

1. Ostentar derechos de Carrera Administrativa o ser empleados de libre nombramiento y remoción, mínimo un (1) año de servicio continuo en la entidad.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación o en cualquier etapa del proceso de selección del Programa de Incentivos.
3. Los equipos aspirantes deberán presentar y sustentar por escrito los logros obtenidos por el equipo según la reglamentación establecida por el Comité de Estímulos e Incentivos.
4. El trabajo o labor desarrollada del equipo debe haberse efectuado y concluido durante el período de evaluación ordinaria inmediatamente anterior, en firme.

ARTÍCULO 38. CRITERIOS DE EVALUACIÓN. Los equipos de trabajo serán evaluados mediante el cumplimiento de los siguientes criterios:

1. Presentación de un informe escrito que soporte el logro del Equipo de Trabajo, el cual debe cumplir con la metodología y requisitos establecidos por el Comité de Estímulos e Incentivos a través de la Secretaría General.



RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 21

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

2. Demostración de los resultados concretos de la gestión realizada por el equipo y que permitan ser medidos a partir de los indicadores establecidos para tal fin.
3. Aplicación de los instrumentos aprobados por el Comité de Estímulos e Incentivos para la valoración de los equipos de trabajo postulados, los cuales deberán contener como mínimo variables que midan Gestión Humana y Gestión de Resultados.

ARTÍCULO 39. REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS PROYECTOS PRESENTADOS POR LOS EQUIPOS DE TRABAJO. Para poder competir por los incentivos institucionales, el proyecto inscrito debe haber concluido, los resultados deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos para el servicio que ofrece la Entidad. Dicho proyecto no debe ser el resultado de la ejecución de las funciones asignadas a un funcionario o dependencia.

ARTÍCULO 40. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO. La selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos, se hará teniendo en cuenta el siguiente procedimiento:

- a) La Secretaría General convocará de acuerdo a cronograma previamente establecido, a las diferentes dependencias para que postulen proyectos institucionales concluidos en el año inmediatamente anterior a la fecha de la convocatoria y sus resultados respondan a criterios de excelencia y valor agregado a la Entidad.
- b) La Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano recibirá en las fechas establecidas, a través del sistema de correspondencia utilizado en la entidad, las inscripciones de los Equipos de Trabajo, junto con un informe del proyecto en máximo cinco (5) páginas. Dicho informe debe contener como mínimo: Nombre del Proyecto, Justificación del Proyecto, Objetivo General, Objetivos Específicos, Alcance del Proyecto, Tema estratégico que desarrolla, Resultados obtenidos e Integrantes del equipo de trabajo.
- c) La Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, enviará los proyectos al día siguiente hábil de recibidos, al Comité de Estímulos e Incentivos, para la verificación de los requisitos en un término de cinco (5) días hábiles y emisión de la lista de seleccionados. Los trabajos no seleccionados serán devueltos mediante memorando suscrito por la Secretaria General, en el cual se explicará de manera sucinta los motivos que tuvo el Comité de Estímulos e Incentivos para no seleccionarlos.
- d) El Comité de Estímulos e Incentivos igualmente seleccionará los integrantes del equipo evaluador, quienes serán convocados a través de la Secretaría General y se les allegará los proyectos para su análisis y evaluación. El equipo evaluador garantizará la imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que evalúen.
- e) La Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, convocará a los equipos seleccionados para que sustenten públicamente el proyecto ante los empleados de la entidad y el equipo evaluador.
- f) La Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, coordinará la sustentación pública de los proyectos seleccionados, fijando a través del correo electrónico de la entidad, el lugar, la fecha, hora, orden de presentación y tiempo de intervención. Para la sustentación es obligatoria la asistencia de todos los equipos seleccionados.
- g) Durante la sustentación, el equipo evaluador y los asistentes podrán elevar preguntas a los Equipos de Trabajo, con el fin de aclarar los alcances del proyecto.



RESOLUCIÓN NÚMERO

DEL

DE

HOJA No. 22

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

- h) Los proyectos serán analizados y tendrán tres (3) calificaciones: una por parte del equipo evaluador, otra por el jefe inmediato de los integrantes del grupo y otra, que corresponde a una autoevaluación por parte del equipo de trabajo, de conformidad con los porcentajes establecidos en la Cartilla sobre Equipos de Trabajo del Departamento Administrativo de la Función Pública, o la disposición normativa que la modifique, aclare o sustituya.
- i) Cuando los integrantes del grupo sean de diferentes dependencias, cada uno de los jefes inmediatos de dichos integrantes evaluará el proyecto y emitirá la calificación respectiva, las cuales se sumarán y se promediarán para obtener una sola nota por esta instancia.
- j) Serán criterios de evaluación y calificación: El alcance del proyecto para el mejoramiento específico de acciones, tareas, procesos, planes y objetivos institucionales, y cualquier otro, que a juicio del equipo evaluador genere valor agregado en la gestión de la Entidad o propenda por la recuperación o protección del Erario Público.
- k) El equipo que por orden de mérito obtenga el más alto puntaje en la evaluación, se hará acreedor al incentivo pecuniario, de acuerdo con lo establecido en el plan institucional de incentivos sujeto a la disponibilidad presupuestal asignada para tal fin, y a los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles según su preferencia.
- l) En caso de presentarse empate entre varios equipos se dirimirá por sorteo.
- m) En caso de comprobación de plagio del trabajo y/o proyectos presentados por los equipos de trabajo, habrá lugar a descalificación, sin perjuicio de las acciones legales y/o disciplinarias a que haya lugar.
- n) La elaboración y presentación de los proyectos y/o trabajos deberán ser financiados en su totalidad por los integrantes del equipo, la Entidad podrá facilitar recursos físicos tales como instalaciones y equipos.
- o) La participación en las labores requeridas para el desarrollo del trabajo en equipo, no libera a los empleados públicos del cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo que desempeñan y de su jornada laboral.
- p) El Director General de la Entidad emitirá el acto administrativo mediante el cual se asignan los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad y no pecuniarios a los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar, de acuerdo con el plan anual institucional de incentivos y con el concepto del equipo evaluador.

ARTÍCULO 41. PREMIO A LA IDEA INNOVADORA. Es el reconocimiento que se hace al funcionario o grupos de funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción de la AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL - ANSV, por el aporte de ideas innovadoras que optimicen procesos, proyectos y procedimientos en aras de fomentar el mejoramiento continuo de la dependencia o de la entidad.

Este premio exalta a la Idea Innovadora que en el desarrollo de su labor demuestra complementariedad para el logro de un objetivo común que impacta en la gestión institucional.

El funcionario o grupos de funcionarios deberán presentar y sustentar por escrito la idea innovadora de acuerdo con los criterios que establezcan anualmente por el Comité de Estímulos e Incentivos.

ARTÍCULO 42. BENEFICIARIOS. Este premio se otorgará anualmente en la fecha que establezca la Dirección General y podrán participar los funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre



RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 23

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

Nombramiento y Remoción de la AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL - ANSV, previo cumplimiento de los requisitos señalados en la presente resolución.

ARTÍCULO 43. REQUISITOS PARA LA POSTULACIÓN. Para optar por este premio se debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ostentar derechos de Carrera Administrativa o de libre nombramiento y remoción en la Entidad.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación o en cualquier etapa del proceso de selección del Programa de Incentivos.
3. El funcionario o grupos de funcionarios deberán presentar y sustentar por escrito los logros obtenidos según la reglamentación establecida por el Comité de Estímulos e Incentivos.
4. La Idea Innovadora desarrollada por el funcionario o grupo de funcionarios debe haberse implementado en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o ser susceptible de implementación.

ARTÍCULO 44. CRITERIOS DE EVALUACIÓN. El funcionario o grupos de funcionarios serán evaluados mediante el cumplimiento de los siguientes criterios:

1. El funcionario o grupos de funcionarios presentarán un informe escrito que soporte la idea innovadora de acuerdo a los criterios aprobados por el Comité de Estímulos e Incentivos.
2. Aplicación de los instrumentos aprobados por el Comité de Estímulos e Incentivos para la valoración de la idea innovadora.

ARTÍCULO 45. REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LA IDEA INNOVADORA PRESENTADA POR EL FUNCIONARIO O GRUPOS DE FUNCIONARIOS. Para poder competir por los incentivos institucionales, la idea innovadora postulada debe haberse implementado o debe ser susceptible de implementación, y mostrar aportes significativos para el servicio que ofrece la Entidad. Dicho proyecto no debe ser el resultado de la ejecución de las funciones asignadas a un funcionario o dependencia.

ARTÍCULO 46. PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN DE LA IDEA INNOVADORA. La selección de la idea innovadora que será objeto de incentivos, se hará teniendo en cuenta el siguiente procedimiento:

- a) La Secretaría General convocará de acuerdo a cronograma previamente establecido, a las diferentes dependencias para que postulen ideas innovadoras implementadas en el año inmediatamente anterior a la fecha de la convocatoria o ser susceptibles de implementación, y sus resultados respondan a criterios de excelencia y valor agregado a la dependencia o a la Entidad.
- b) La Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano recibirá en las fechas establecidas, a través del sistema de correspondencia utilizado en la entidad, las inscripciones del funcionario o grupo de funcionarios, junto con un informe del proyecto en máximo cinco (5) páginas. Dicho informe debe contener como mínimo: Nombre de la Idea Innovadora, Justificación de la Idea Innovadora, Objetivo General, Objetivos Específicos, Alcance de la Idea Innovadora, Tema estratégico que desarrolla, Impacto de gestión por su implementación y Resultados obtenidos e Integrante o integrantes del grupo de funcionarios.
- c) La Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, enviará los proyectos al día siguiente hábil de recibidos, al Comité de Estímulos e Incentivos, para la verificación de los requisi-



RESOLUCIÓN NÚMERO

DEL

DE

HOJA No. 24

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

- tos en un término de cinco (5) días hábiles y emisión de la lista de seleccionados. Las Ideas Innovadoras no seleccionadas serán devueltas mediante memorando suscrito por la Secretaría General, en el cual se explicará de manera sucinta los motivos que tuvo el Comité de Estímulos e Incentivos para no seleccionarlos.
- d) El Comité de Estímulos e Incentivos igualmente seleccionará los integrantes del equipo evaluador, quienes serán convocados a través de la Secretaría General y se les allegará los proyectos para su análisis y evaluación. El equipo evaluador garantizará la imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que evalúen.
 - e) La Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, convocará a al funcionario o grupo de funcionarios seleccionados para que sustenten públicamente la idea innovadora el equipo evaluador.
 - f) La Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, coordinará la sustentación pública de los proyectos seleccionados, fijando a través del correo electrónico de la entidad, el lugar, la fecha, hora, orden de presentación y tiempo de intervención. Para la sustentación es obligatoria la asistencia del funcionario y de todos los integrantes del grupo de funcionarios.
 - g) Durante la sustentación, el equipo evaluador y los asistentes podrán elevar preguntas al funcionario o grupo de funcionarios, con el fin de aclarar los alcances de la idea innovadora.
 - h) Las ideas innovadoras serán analizadas y tendrán tres (3) calificaciones: una por parte del equipo evaluador, otra por el jefe inmediato de los integrantes del grupo y otra, que corresponde a una autoevaluación por parte del funcionario o grupo de funcionarios, de conformidad con los criterios y porcentajes que establezca el Comité de Estímulos e Incentivos.
 - i) Cuando los integrantes del grupo sean de diferentes dependencias, cada uno de los jefes inmediatos de dichos integrantes evaluará la idea innovadora y emitirá la calificación respectiva, las cuales se sumarán y se promediarán para obtener una sola nota por esta instancia.
 - j) Serán criterios de evaluación y calificación: El impacto de la implementación de la idea innovadora para el mejoramiento específico de acciones, tareas, procesos, planes y objetivos institucionales, y cualquier otro, que a juicio del equipo evaluador genere valor agregado en la gestión de la Entidad o propenda por la recuperación o protección del Erario Público.
 - k) El funcionario o grupos de funcionarios que por orden de mérito obtenga el más alto puntaje en la evaluación, se hará acreedor al incentivo no pecuniario, de acuerdo con lo establecido en el plan institucional de incentivos sujeto a la disponibilidad presupuestal asignada para tal fin, y a los funcionarios o grupo de funcionarios seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles según su preferencia.
 - l) En caso de presentarse empate entre varios funcionarios o grupos de funcionarios se dirimirá por sorteo.
 - m) En caso de comprobación de plagio del trabajo y/o proyectos presentados por el funcionario o grupos de funcionarios, habrá lugar a descalificación, sin perjuicio de las acciones legales y/o disciplinarias a que haya lugar.
 - n) La elaboración y presentación de la idea innovadora deberá ser financiada en su totalidad por el funcionario o grupos de funcionarios, la Entidad podrá facilitar recursos físicos tales como instalaciones y equipos. La implementación estará a cargo de la Entidad de acuerdo a la disponibilidad presupuestal asignada.
 - o) La participación en las labores requeridas para el desarrollo de la idea innovadora, no libera a los empleados públicos del cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo que desempeñan y de su jornada laboral.

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 25

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

- p) El Director General emitirá el acto administrativo mediante el cual se asignan los incentivos no pecuniarios a la Idea Innovadora de la entidad seleccionados en segundo y tercer lugar, de acuerdo con el plan anual institucional de incentivos y con el concepto del equipo evaluador.

ARTÍCULO 47. RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL. Es la exaltación que se hace anualmente a los funcionarios de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, -ANSV- que han prestado honrosamente sus servicios a la entidad por un número determinado de años.

ARTÍCULO 48. PERIODICIDAD Y BENEFICIARIOS DEL RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL. La Agencia Nacional de Seguridad Vial –ANSV, otorgará anualmente un reconocimiento y exaltación a la Antigüedad Laboral, el cual se efectuará en acto público a los funcionarios de la entidad que en la vigencia del 1o de enero al 31 de diciembre de cada año hayan cumplido Cinco (5), Diez (10), Quince (15), Veinte (20), Veinticinco (25), Treinta (30), Treinta y Cinco (35) y Cuarenta (40) años de servicio de manera continua o el acumulado de varios periodos.

ARTÍCULO 49. El plazo máximo para la proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los merecedores del Premio de la Excelencia Individual, Premio al Mejor Equipo de Trabajo, premio a la idea innovadora y al Reconocimiento a la Antigüedad Laboral, será conforme al cronograma que se defina para tal efecto.

TÍTULO II

SISTEMA DE CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 50. SISTEMA DE CAPACITACIÓN. El Sistema Nacional de Capacitación está definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

ARTÍCULO 51. CAPACITACIÓN. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

ARTÍCULO 52. OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN. La capacitación y formación de los empleados 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.



“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

ARTÍCULO 53. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN. La Agencia Nacional de Seguridad Vial –ANSV, administrará la capacitación aplicando los siguientes principios:

- a. **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- b. **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- c. **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- d. **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- e. **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- f. **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g. **Prelación de los Empleados de Carrera.** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo y en los planes de capacitación que el Instituto programe en la implementación del MECI y la norma NTCGP
- h. **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i. **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- j. **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

ARTÍCULO 54. ÁREAS DE CAPACITACIÓN. Para efectos de organizar la capacitación en la Agencia Nacional de Seguridad Vial –ANSV, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

- a. **Misional o Técnica.** Integran esta área las dependencias cuyos servicios constituyen la razón de ser de la entidad. Sus clientes o usuarios son externos a la entidad.
- b. **De Gestión.** Constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la entidad para su adecuado funcionamiento.



RESOLUCIÓN NÚMERO

DEL

DE

HOJA No. 27

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

ARTÍCULO 55. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN. Las modalidades de capacitación que se tendrán en cuenta para la Agencia Nacional de Seguridad Vial, serán:

1. Presencial. Es aquella que privilegia la realización de actividades académicas en el aula física como cátedra magistral, talleres y seminarios y otros, donde interactúa profesor y alumno con la presencia física. Dentro de la modalidad presencial se realiza capacitación o Proyectos de Aprendizaje en Equipo de distintas formas a saber:

1.1 Capacitación o Proyectos de Aprendizaje en Equipo basada en la duración del evento. Es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, ciclos de conferencias, tertulias, organizados por la Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano de la ANSV o a través de acuerdos o convenios establecidos entre la Agencia e instituciones debidamente acreditadas.

1.2 Capacitación o Proyectos de Aprendizaje en Equipo basada en visitas e intercambios interinstitucionales. Permite a los servidores públicos compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades y organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas.

1.3 Capacitación o Proyectos de Aprendizaje en Equipo basada en la experiencia. Es aquella que reconoce el valor del aprendizaje por la acción y que se obtiene a través de:

1.3.1 Entrenamiento en el Puesto de Trabajo.

1.3.2 Rotación de Puestos. Posibilita a los empleados el conocimiento de las diferentes áreas de trabajo de la entidad y favorece el desarrollo personal e institucional.

1.3.3 Proyectos Especiales. Orientada a que los empleados o grupo de empleados asuman proyectos temporales, paralelamente con el desempeño de sus empleos.

1.4 Capacitación o Proyectos de Aprendizaje en Equipo a través de la Red Nacional. En cabeza de la Escuela Superior de la Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, cuyo desarrollo de programas contará con el apoyo de cada una de las entidades del Estado de acuerdo con sus disponibilidades.

2. Virtual. Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos con herramientas LMS para E. Learning. Las categorías de formación virtual son:

2.1 Diplomados Virtuales. Estructurados por un conjunto de contenidos académicos denominados “Módulos” enmarcados en un plan que articula elementos teóricos, prácticos y técnicos para conformar diplomados, cuyo objetivo principal es contribuir a la mejora continua institucional mediante el fortalecimiento de las competencias y habilidades básicas y/o estratégicas de desarrollo del ANSV.

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 28

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

2.2 Cursos Virtuales de Autoaprendizaje. Estructurados con temáticas que contribuyen al desarrollo de competencias de los funcionarios. Este grupo de cursos tiene un promedio corto de duración y se caracteriza por no requerir acompañamiento de un tutor o monitor. Estos temarios pueden ser: Autocontrol, autodesarrollo, ética como arte del buen vivir, gestión de proyectos, indicadores de gestión, planeación estratégica, reuniones efectivas, redacción y ortografía, manejo efectivo del tiempo, trabajo en equipo.

ARTÍCULO 56. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS. Los lineamientos conceptuales y pedagógicos que la Agencia Nacional de Seguridad Vial–ANSV, tendrá en cuenta para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación, serán los siguientes:

CONCEPTUALES

Profesionalización del Empleo Público. Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales. Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Enfoque de la formación basada en Competencias. Se es competente sólo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

PEDAGÓGICOS

La Educación Basada en Problemas. Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo. Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, se formulan actividades de capacitación por grupos de empleados, conformados en equipos, las cuales deben integrar los proyectos de aprendizaje.

Valoración de los Aprendizajes. Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el funcionario.

El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

ARTÍCULO 57. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN. La AGENCIA NACIONAL DE

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 29

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

SEGURIDAD VIAL - ANSV, elaborará un diagnóstico para detectar las necesidades institucionales de capacitación, el cual servirá de base para elaborar anualmente el Plan Institucional de Capacitación PIC.

ARTÍCULO 58. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN. La Agencia Nacional de Seguridad Vial –ANSV, adoptará anualmente el Plan Institucional de Capacitación –PIC, dentro las políticas señaladas por el Gobierno Nacional, que incluya el desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos y los requerimientos de los funcionarios a través del diagnóstico de necesidades de capacitación y valoración de los mismos, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de la prestación de los servicios que conlleven al cumplimiento de la misión institucional.

Para su formulación se desarrollarán las siguientes fases:

- a. Aplicación, tabulación y análisis del instrumento utilizado para la detección de necesidades de capacitación.
- b. Revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional.
- c. Elaboración y Ejecución del PIC.

TÍTULO III

COMITÉ DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

ARTÍCULO 59. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS. El Comité de Estímulos e Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial –ANSV-, estará conformado por:

1. El (la) Secretario (a) General o su delegado, quien lo presidirá.
2. El (la) Jefe de la Oficina Asesora Jurídica
3. El (la) Jefe de la Oficina Asesora de Planeación
4. Dos (2) representantes de los empleados ante la Comisión de Personal

ARTÍCULO 60. FUNCIONES DEL COMITÉ DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS. Serán funciones del Comité de Estímulos e Incentivos, las siguientes:

1. Aprobar las solicitudes de estímulo educativo para los hijos de los empleados públicos vinculados a la Agencia Nacional de Seguridad Vial –ANSV, enmarcadas dentro del Programa de Bienestar Social de la Entidad.
2. Aprobar las solicitudes de estímulo educativo de educación formal presentadas por los empleados públicos vinculados a la Agencia Nacional de Seguridad Vial -ANSV, enmarcadas dentro del Programa de Bienestar Social de la Entidad.
3. Estudiar y decidir sobre las solicitudes y renovaciones de estímulo educativo para adelantar estudios de educación formal, presentados por los empleados de carrera administrativa y de libre



RESOLUCIÓN NÚMERO

DEL

DE

HOJA No. 30

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

nombramiento y remoción de la Entidad, de acuerdo con los criterios que se establezcan para el efecto.

4. Realizar las gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos.
 5. Realizar el análisis de la pertinencia y procedencia para redistribuir los recursos del estímulo educativo que hayan quedado disponibles de alguno de los niveles académicos, para lo cual emitirá concepto de viabilidad y realizará la redistribución respectiva, apoyado en el estudio de la ejecución del programa elaborado por la Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, con los soportes respectivos, así como el número de funcionarios postulados y el presupuesto asignado por la entidad en cada vigencia fiscal.
 6. Resolver los planteamientos, discrepancias y observaciones que se presenten en relación con el sistema de estímulos e incentivos.
 7. Aprobar la convocatoria, los instrumentos y metodologías de medición requeridas para el desarrollo del Programa de Incentivos, en cada una de sus modalidades.
 8. Designar los miembros del equipo evaluador de los mejores equipos de trabajo.
 9. Velar porque se cumplan los procedimientos adoptados en este acto administrativo y las disposiciones legales vigentes para los procesos de selección de los mejores empleados, equipos de trabajo y estímulos educativos para los empleados públicos.
- Participar en la Elaboración del Plan Institucional de Capacitación – PIC.
10. Definir los criterios y líneas programáticas para enmarcar los proyectos de aprendizaje en equipo.
 11. Nombrar la persona que ejercerá la Secretaría Técnica del Comité de Estímulos, en caso de ausencia temporal o definitiva del Coordinador del Grupo de Talento Humano.
 12. Establecer su reglamento interno.
 15. Las demás que le sean asignadas y sean atinentes a la materia.

ARTÍCULO 61. SESIONES. El Comité sesionará por lo menos dos (2) veces al año, o en su defecto cuando sea necesario, a través de una reunión extraordinaria. El quórum mínimo para que el comité pueda deliberar y decidir es de tres (3) miembros y las decisiones se adoptarán por mayoría simple de los asistentes con derecho a voto. En todo caso, para sesionar siempre deberá asistir el Secretario General o su delegado.

ARTÍCULO 62. SECRETARÍA TÉCNICA DEL COMITÉ DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS. La Secretaría Técnica del Comité de Estímulos e Incentivos será ejercida por el Coordinador del Grupo de Talento Humano.

ARTÍCULO 63. FUNCIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL COMITÉ DE ESTÍMULOS E

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 31

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

INCENTIVOS. La Secretaría Técnica del Comité de Estímulos e Incentivos, tendrá las siguientes funciones:

1. Convocar a reuniones ordinarias o extraordinarias por cualquier medio escrito al Comité de Estímulos e Incentivos, cuando sea necesario.
2. Preparar el orden del día a discutir, remitiendo a sus integrantes la documentación que sea necesaria, junto con sus soportes.
3. Elaborar las actas de cada Comité, dejando constancia de los temas tratados, de los intervinientes, del voto de cada uno de los integrantes del mismo y las demás que se consideren pertinentes.
4. Llevar el control académico de los beneficiarios de la educación formal y exigir la presentación de los documentos que sean necesarios y que permitan hacer un riguroso seguimiento a los programas aprobados, con el fin de informar al Comité los incumplimientos de los servidores en los programas.
5. Presentar para la consideración y aprobación del Comité de Estímulos e Incentivos las solicitudes de Estímulo educativo para los hijos de los empleados públicos con derechos de carrera y de libre nombramiento y remoción vinculados a la Agencia Nacional de Seguridad Vial –ANSV, enmarcadas dentro del Programa de Bienestar Social de la Entidad.
6. Presentar para la consideración y aprobación del Comité de Estímulos e Incentivos las solicitudes de estímulo educativo presentadas por los empleados públicos con derechos de carrera y de libre nombramiento y remoción de la Agencia Nacional de Seguridad Vial -ANSV, enmarcadas dentro del Programa de Bienestar Social de la Entidad.
7. Comunicar por escrito al interesado la decisión del Comité sobre la solicitud de estímulo educativo solicitado.
8. Elaborar la convocatoria, los instrumentos y metodologías de medición requeridas para el desarrollo del Programa de Incentivos, en cada una de sus modalidades, para la aprobación del Comité de Estímulos e Incentivos.
9. Las demás que le sean asignadas por el Comité, relacionadas con su naturaleza.

ARTÍCULO 64. IMPEDIMENTOS. Cuando uno o varios de los miembros del Comité de Estímulos e Incentivos concurren en alguna de las siguientes causales, deberá declararse impedido tan pronto como advierta la existencia de ella, expresando por escrito los hechos en que se fundamenta.

Son causales de impedimento en este programa las siguientes:

1. Haber conocido y evaluado la propuesta con anterioridad.
2. Haber inscrito propuesta o estar postulado para alguno de los premios.
3. Tener interés en los resultados del proceso.
4. Tener vínculos de parentesco hasta cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil con uno de los postulantes.

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 32

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

PARÁGRAFO. En caso de configurarse una de estas causales, el Comité en pleno designará la persona que remplazará al funcionario impedido.

TÍTULO IV

DISPOSICIONES GENERALES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

ARTÍCULO 65. RECURSOS PRESUPUESTALES. La Agencia Nacional de Seguridad Vial -ANSV, gestionará la apropiación anual, en su respectivo presupuesto, para garantizar los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los Programas de Bienestar Social e Incentivos que se adopten, los cuales se ejecutarán de acuerdo con el programa anual establecido; de igual forma dispondrá de sus propios recursos físicos y humanos, los cuales deberán ser administrados bajo los principios constitucionales que rigen la Administración Pública. En todo caso el cumplimiento del presente Plan se encuentra sujeto a la disponibilidad presupuestal necesaria para garantizar las actividades contempladas.

ARTÍCULO 66. BENEFICIARIOS. Serán beneficiarios de los Programas de Bienestar y Capacitación todos los empleados públicos con derechos de carrera y de libre nombramiento y remoción, vinculados a la Agencia Nacional de Seguridad Vial -ANSV, y sus familias siempre que cumplan con los requisitos establecidos en los mismos.

ARTÍCULO 67. CONTROL. El (la) Secretaria General o quien éste designe velará por el correcto uso de los recursos públicos asignados para los diferentes programas.

El Grupo de Talento Humano verificará el cumplimiento de las obligaciones adquiridas por el empleado, efectuará el control estadístico, sistematizado e individual del número y tipo de eventos o actividades a los cuales el empleado público haya asistido y rendirá los informes que al respecto se soliciten.

ARTÍCULO 68. PUBLICIDAD. La Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano dispondrá de los medios que tenga a sus alcances, tanto físicos como tecnológicos, para efectuar la amplia y oportuna divulgación de cada uno de los programas a realizar.

ARTÍCULO 69. DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS. Los costos que se originen con la implementación del Sistema de Estímulos e Incentivos de que trata la presente resolución se cubrirán con cargo al Presupuesto General de la Entidad, y en todo caso la implementación de las actividades estará sujeta a la disponibilidad presupuestal.

Parágrafo 1: En ningún caso los recursos destinados a estos programas pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie, de conformidad con las disposiciones que rigen la materia.

RESOLUCIÓN NÚMERO DEL DE HOJA No. 33

“Por la cual se deroga la resolución Número 329 de 2017 y se adopta el Plan de Incentivos de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2019”

ARTICULO 70.- FORMA DEL ACTO Y RECURSOS. Los actos administrativos mediante los cuales se conceden los incentivos deberán ser motivados.

Artículo 71. INTEGRAR el presente plan con los demás planes establecidos en el Decreto 612 de 2018.

Artículo 72. La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga todas las que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C. a los

HILDA MARIA GÓMEZ VÉLEZ
Directora General

Revisó: Juana Patricia Caycedo-Secretaria General (E)

Revisó: María del Pilar Acosta-Asesora Contratista Secretaria General

Revisó: Juan Carlos López López-Jefe de Oficina Asesora Jurídica

Revisó: Jairo Orlando García Roa-Profesional Especializado, Código 2028, Grado 16

Aprobó: Jenny Constanza Osorio Vélez-Profesional Especializado, Código 2028, Grado 20, Coordinadora Grupo Talento Humano