



**PLAN ESTRATEGICO TALENTO HUMANO
AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL
VIGENCIA 2018-2021**

PRESENTACIÓN

Mediante la Ley 1702 de 27 de diciembre de 2013 *“Por la cual se crea la Agencia Nacional de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones”* se creó la Unidad Administrativa Especial denominada Agencia Nacional de Seguridad Vial (ANSV), como una entidad descentralizada, del orden nacional, que forma parte de la Rama Ejecutiva, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio propio, adscrita al Ministerio de Transporte.

Por su parte el artículo 4 del Decreto 0787 de 21 de abril de 2015 *“Por el cual se establecen las funciones de la estructura interna de la Agencia Nacional de Seguridad Vial –ANSV y se dictan otras disposiciones”*, establece las funciones del Despacho del Director General, y establece las necesidades de administración de personal que contemplan la posibilidad de ubicar el personal teniendo en cuenta la estructura, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad.

Para dar cumplimiento a las metas institucionales, la Agencia Nacional de Seguridad Vial debe acatar las disposiciones legales, que contemplan la necesidad de crear Instrumentos de Ordenación del empleo Público, así como todas las herramientas jurídicas dispuestas en el Ordenamiento Jurídico en aras de garantizar la administración y gestión del talento Humano.

De igual manera es preciso recordar que la Agencia Nacional de Seguridad Vial, tiene unos lineamientos dados por el Plan de Desarrollo, el Plan estratégico del Sector, así como el Plan de Acción de la Entidad, el cual define como propósito principal Reducir la Mortalidad por accidentes de tránsito en Colombia, para lo cual debe contar con talento humano competente en lo que respecta a sus funciones administrativas.



Es preciso recordar que el Talento Humano es la fuente de conocimiento más valiosa a nivel social e institucional, capaz de generar riqueza intelectual, que, con la integración de los recursos disponibles, puede conducir al cumplimiento del logro de los objetivos de la entidad y generar beneficios personales, profesionales y familiares.

Cabe recordar que por ser la Agencia Nacional de Seguridad Vial una entidad recientemente creada, aún nos encontramos en contrucción de diferentes instrumentos de gestión de talento humano, para lo cual se hará especial énfasis en desarrollar las habilidades, capacidades, destrezas y competencias de los funcionarios para un óptimo desempeño, fortaleciendo las competencias funcionales y comportamentales siempre en pro del desarrollo profesional, logrando estándares efectivos en la prestación del servicio.

De igual manera y en el marco de los artículos 13 del Decreto 1567 de 1998 y 36 de la Ley 909 de 2004, la Agencia Nacional de Seguridad Vial implementará un sistema de estímulos que 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, anotando para ello que no necesariamente tienen relación directa con estímulos pecuniarios, sino con estímulo no pecuniarios y de mayor recordación.

Es por lo anterior que el Grupo Interno de Talento Humano adscrito a la Secretaria General de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, tiene como propósito construir un Plan estratégico de Talento Humano tendiente a fortalecer la cultura organizacional, mejor clima laboral, brindar herramientas a los funcionarios de la entidad para desempeñar sus labores de forma más competitiva, así como a disminuir o mitigar los factores de riesgo identificados; a través de la aplicación de diferentes metodologías (talleres, seminarios y charlas, entre otros); con el fin de generar proyección en los ámbitos personal, laboral, familiar y social, tendiente a desarrollar identidad y sentido de pertenencia.



I- COMPONENTES

El plan Estratégico o de Desarrollo de Talento Humano de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, está integrado por el PIC-Plan Institucional de Capacitación, Sistema de Estímulos e Incentivos, Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales hacen parte integral de la gestión del talento humano de la Entidad.

Para tal efecto el Programa de Capacitación de la Entidad tiene como objetivo desarrollar las habilidades, capacidades, destrezas y competencias de los funcionarios para un óptimo desempeño, fortaleciendo las competencias funcionales y comportamentales siempre en pro del desarrollo profesional, logrando estándares efectivos en la prestación del servicio.

Por su parte el Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad, 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. 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.

Por último y respecto a la implementación del programa de Seguridad y Salud en el trabajo, cabe resaltar que el mismo busca hacer su principal aporte con todos los aspectos referentes a concientización de los ambientes de trabajo seguros y saludables, de cada uno de los servidores en el marco de la identificación y mitigación de riesgos.



Por último, es preciso resaltar que la ley 909 de 2004 contempla en su artículo 15 que las unidades de personal o quien haga sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica esta norma son la estructura básica de gestión de los recursos humanos de la administración pública y ejercen entre otros las siguientes funciones: *"Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos"*.

Conforme a lo anterior el objetivo del presente Plan estratégico de talento Humano es desarrollar e implementar la gestión de talento humano de la Entidad, aportando en el mejoramiento de las competencias, capacidades, habilidades, clima organizacional con el fin de lograr el direccionamiento estratégico institucional.

II. MARCO NORMATIVO

El Grupo Interno de Talento Humano se rige entre otras por las disposiciones normativas que a continuación se relacionan:

Norma	Emitido por:	Título de la norma
Ley 1702 de 2013	Congreso de la República	"Por la cual se crea la Agencia Nacional de Seguridad Vial y se dictan otras disposiciones"
Decreto 787 de 2015	Presidente de la República	"Por el cual se establece las funciones de la Estructura Interna de la Agencia Nacional de Seguridad Vial - ANSV y se dictan otras disposiciones"
Decreto 788 de 2015	Presidente de la República	"Por el cual se establece la planta de personal de la Agencia Nacional de Seguridad Vial - ANSV y se dictan otras disposiciones"



Ley 909 de 2004	Congreso de la República	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"
Decreto 1083 de 2015	Presidente de la República	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".
Decreto 648 de 2017	Presidente de la República	"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"
Decreto 815 de 2018	Presidente de la República	"Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"
Ley 1857 de 2017	Congreso de la República	"Por medio del cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones "
Decreto 780 de 2016	Presidente de la República	"Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones".



Decreto 1443 de 2014	Presidente de la República	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 2943 de 2013	Presidente de la República	"Por el cual se modifica el párrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999"
Ley 1635 de 2013	Congreso de la República	"Por medio de la cual se establece la licencia por luto para los servidores públicos"
Decreto 2699 de 2012	Presidente de la República	Compilan unas disposiciones en materia prestacional, en lo que tiene que ver con la Bonificación de Dirección.
Decreto 2245 de 2012	Presidente de la República	"Por el cual se reglamenta el inciso primero del párrafo 3° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003"
Ley 1562 de 2012	Congreso de la República	"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional".
Decreto 1164 de 2012	Presidente de la República	"Modifica el artículo 5 del Decreto 2164 de 1991 relacionado con el otorgamiento de la prima técnica por evaluación del desempeño".
Decreto 884 de 2012	Presidente de la República	Reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1221 de 2008	Congreso de la República	Establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.



Decreto 1499 de 2017	Presidente de la República	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Acuerdo 00001 de 2017	Consejo Directivo Agencia Nacional de Seguridad Vial	"Por el cual se dictan disposiciones para la asignación de la prima técnica de los servidores públicos de libre nombramiento y remoción de la planta de la Agencia Nacional de Seguridad Vial ANSV"

III. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

GENERALIDADES

MARCO CONCEPTUAL

La carta Iberoamericana de la Función Pública infiere que, para la obtención de un mejor Estado, se requiere como condición la profesionalización de la función pública, o sea, que los servidores públicos tengan atributos especiales como el mérito, la capacidad, la eficacia en el desarrollo de sus funciones, responsabilidad, la vocación de servicio, honestidad y el cumplimiento de los principios y valores de la democracia.

Es aquí donde el talento humano debe estar paralelo a la estrategia de la entidad, donde las competencias laborales son primordiales para el cumplimiento de las funciones y de los objetivos institucionales, dándole a la formación y a la capacitación un papel fundamental para alcanzar los atributos de profesionalización del empleo público.

Otro aspecto a tener en cuenta es el perfeccionamiento de competencias laborales para el desarrollo de la gestión de la calidad en el sector público, por lo cual, la capacitación tiene en la gestión de la calidad, la responsabilidad, de puntualizar las necesidades de desarrollo de las competencias laborales de aquellos



servidores públicos que desarrollan funciones relacionadas con los procesos que crean los productos o servicios con altos estándares de calidad.

Se debe tener en cuenta en el proceso de capacitación varias formas de aprendizaje para el desarrollo de dichas competencias, tales como el autoaprendizaje, cursos elaborados por centros de formación o expertos y aprendizaje en el puesto de trabajo.

Por lo tanto, en el Plan de Capacitación de la ANSV, buscamos el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

Dimensión Ser. Es el conjunto de peculiaridades personales (La motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se demuestran en el desempeño competente y son concluyentes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las entidades.

Dimensión Saber. Es el conjunto de conocimientos, teorías, principios, concepciones y antecedentes que se requieren para cimentar el desempeño competente y disipar los desafíos laborales.

Dimensión Hacer. Es el conjunto de destrezas necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se tiene, mediante la aplicación de técnicas, procedimientos y la utilización de equipos, materiales específicos y herramientas.

Para entrar en contexto con el plan de capacitación ANSV 2017, se relacionan varias palabras claves y su significado para entender el objetivo y los conceptos aquí registrados.

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Es el conjunto de acciones de capacitación y formación, que a partir de unos objetivos específicos, ayuda al desarrollo de competencias, al progreso de los procesos institucionales y al fortalecimiento del desempeño laboral de los funcionarios a nivel individual y de equipo para lograr cumplir con los objetivos y metas institucionales establecidas en una entidad pública.



Capacitación: De acuerdo al artículo 4 del decreto 1567 de 1998, es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como a la Informal de acuerdo con lo establecido por la Ley general de educación con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva y contribuir a la mejora de la prestación de los servicios, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Conjunto de acciones de aprendizaje de un grupo de empleados para el desarrollo de competencias que mejoren el servicio o producto de la entidad, este proyecto de aprendizaje nace de los problemas que surgen día a día en el contexto laboral para cumplir con los objetivos laborales y misionales.

Brecha de Competencia: Es la diferencia entre las competencias demostradas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo.

Para la medición de estas brechas de competencias encontramos la evaluación de desempeño, evaluación de competencias, observación del desempeño, cuestionarios, entrevistas con jefes, reuniones inter-departamentales, entrevista de salida, análisis de procesos, reportes de jefes y supervisores.

La evaluación del desempeño será una de las evaluaciones para determinar la brecha en cada funcionario.

Educación no formal: Es la que se ofrece con el fin de complementar, renovar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

Educación informal. Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115 de 1994).



Programa de Inducción: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad.

Competencias laborales. Es la capacidad de una persona para desarrollar las actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados requeridos por la misión de la entidad y enfrentar los retos del cambio, más allá de las exigencias de un cargo específico.

Algunas de estas competencias son: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo, valorar y respetar lo público.

Inducción: Es aquella que busca familiarizar a los funcionarios nuevos con la estructura de la entidad y su misión; Iniciar la integración de los servidores al sistema de valores de la entidad a la que pertenezcan, crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética.

1.2 PRINCIPIOS

Teniendo en cuenta los principios definidos en el Decreto 2929 de 2005, la capacitación y formación será administrada de acuerdo a los siguientes principios:

- **Objetividad:** Dará respuesta a las necesidades, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos adecuados;
- **Interés de la Organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán exclusivamente a las necesidades especiales de la ANSV por ser una entidad nueva, en el propósito de cumplir los objetivos, funciones y facultades expresamente previstas por la Ley.



- **Economía:** El plan de capacitación será desarrollado teniendo en cuenta la relación costo beneficio, para garantizar un óptimo manejo de los recursos disponibles para capacitación según el presupuesto asignado para el 2017
- **Producción y Circulación de Conocimiento:** El plan de capacitación está diseñado para estimular en los funcionarios la obtención y actualización de conocimientos que mejoren el desarrollo personal, laboral y familiar de los funcionarios de la ANSV.
- **Modernización:** La inversión en capacitación debe promover la creación y actualización de los contenidos requeridos por la entidad, las prácticas y valores institucionales, el perfeccionamiento de las competencias laborales y el fortalecimiento de los conocimientos de los funcionarios con el fin de obtener resultados institucionales con altos estándares de calidad.

OBJETIVOS

Objetivo General

Crear, fortalecer y mantener conocimientos y habilidades de los funcionarios que hacen parte de la ANSV, que contribuyen al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, al desarrollo personal y laboral, siempre en pro del cumplimiento de la misión y visión de la Entidad, generando un servicio de alta calidad.

Objetivos Específicos

Apoyar a la profesionalización de los empleados públicos, mediante la ejecución de un plan de capacitación que prioriza la calidad del recurso humano y sus competencias para lograr un excelente desempeño de las funciones bajo parámetros de eficacia, eficiencia, compromiso, honestidad y transparencia.

Promover el desarrollo de competencias de los funcionarios, que estén claramente relacionadas con los procesos que forman los productos o servicios que demandan excelencia para los beneficiarios y su satisfacción.



Contribuir con el mejoramiento permanente de la gestión de la entidad, desarrollando sus habilidades, propiciando su eficacia personal, sus conocimientos, del grupo y a nivel organizacional a través de los procesos de capacitación.

BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Serán beneficiarios del plan de capacitación los funcionarios públicos por provisionalidad, libre nombramiento y remoción de planta de la ANSV.

Los Servidores Públicos de la ANSV para la ejecución del Plan de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir rigurosamente con las actividades del plan de capacitación y la agenda adoptada por el Grupo de Talento Humano, para lo cual la persona encargada comunicará las actividades a desarrollar con anticipación y serán susceptibles de calificación en la Evaluación del Desempeño o de Gestión por parte de los superiores.
- b. Por parte de los jefes o superiores es su deber facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a las actividades de capacitación que programe la entidad.
- c. Socializar al interior del equipo de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de capacitación.
- d. El funcionario escogido o inscrito voluntariamente para asistir a las actividades desarrolladas a través del programa de capacitación formal, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación mínima de aprobación establecida para el mismo.
- e. Cuando el servidor que haya sido designado o voluntariamente haya realizado su inscripción en un programa de capacitación formal, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá remborsar a la ANSV el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor. (Artículo 24 del Decreto 2929 de 2005).



IV. PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

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.

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.

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 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.
- **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.

V. SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A través de Resolución Número 456 de 29 de mayo de 2018, la Agencia Nacional de Seguridad Vial adoptó entre otros la Política de Seguridad y Salud en el trabajo, la cual se define como *“la Agencia Nacional de Seguridad Vial es la entidad pública cuyo objetivo es cumplir con las políticas y estrategia de seguridad vial, por lo que consciente de la importancia de la seguridad y salud de los funcionarios y contratistas, nos comprometemos a implementar un Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, bajo la normatividad vigente, a fin de prevenir lesiones y enfermedades de nuestro recurso humano, elemento estratégico para la gestión institucional y cumplimiento de la misión de la entidad”*.



Los objetivos dispuestos son los siguientes:

- Aumentar la probabilidad de alcanzar los objetivos y proporcionar a la administración un aseguramiento razonable con respecto al logro de los mismos.
- Ser consciente de la necesidad de identificar y tratar los riesgos en todos los niveles de la entidad
- Involucrar y comprometer a todos los servidores públicos de la entidad en la búsqueda de acciones encaminadas a prevenir y administrar los riesgos.
- Cumplir con los requisitos legales y reglamentarios pertinentes.
- Proteger los recursos del Estado
- Establecer una base confiable para la toma de decisiones y la planificación
- Asignar y usar eficazmente los recursos para el tratamiento del riesgo

VI. COMPOSICIÓN DE PLANTA DE PERSONAL

Actualmente la Entidad cuenta con una Planta de Personal de 114 funcionarios de los cuales se encuentran provistos 113 discriminados de la siguiente manera:

ESTADO PLANTA DE PERSONAL CON CORTE A 30 DE MAYO DE 2018	
EMPLEO	CANTIDAD
DIRECTOR GENERAL	1
DIRECTOR TÉCNICO	4
SECRETARIA GENERAL	1
ASESOR 1020-18	2
ASESOR 1020-16	8
ASESOR 1020-14 (Control Interno)	1
ASESOR 1020-05	2
ASESOR 1020-01	1



JEFE DE OFICINA 1045-16	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-24	9
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-22	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-20	14
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 2028-16	24
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2044-11	1
TECNICO ADMINISTRATIVO 3124-16	16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 4044-19	6
CONDUCTOR MECÁNICO 4103-20	7
SECRETARIO EJECUTIVO 4210-24	1
SECRETARIO EJECUTIVO 4210-22	8
TOTAL, NOMBRAMIENTOS	113

Naturaleza del Empleo	Cargos en Planta	Provistos
Libre Nombramiento y Remoción	26	25
Carrera Administrativa (Provisionales)	88	88

Conforme a lo anterior, y en el marco de las normas de austeridad del Gasto, actualmente la Agencia Nacional de Seguridad Vial atiende la mayoría de las funciones y competencias con los funcionarios de planta anteriormente descritos, en los cuales se evidencia la profesionalización de estos, así como una vinculación en gran medida con funcionarios de carrera administrativa, que actualmente se encuentran provistos con funcionarios en provisionalidad.



RELACIÓN EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION PLANTA DE PERSONAL	
EMPLEO	CANTIDAD
DIRECTOR GENERAL	1
DIRECTOR TÉCNICO	4
SECRETARIA GENERAL	1
ASESOR 1020-18	2
ASESOR 1020-16	9
ASESOR 1020-14 (Control Interno)	1
ASESOR 1020-05	2
ASESOR 1020-01	1
JEFE DE OFICINA 1045-16	3
SECRETARIO EJECUTIVO 4210-24	1
CONDUCTOR MECÁNICO 4103-20	1
TOTAL	26

ORGANIGRAMA



ORGANIGRAMA COMPLETO 2018



DOCUMENTO EN CONSTRUCCIÓN