



RESOLUCIÓN NÚMERO 272 - DE 2018

( 21 MAR 2018 )

"Por la cual se adopta el **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**- en la Agencia Nacional de Seguridad Vial"

### EL DIRECTOR DE LA AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL

En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en el literal g) del artículo 61 de la Ley 489 de 1998, ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y

### CONSIDERANDO

Que el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia consagra la Obligación del Estado de : "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran".

Que la Ley 909 de 2004 en su artículo 36 establece entre otros que: "Artículo 36. Objetivos de la Capacitación 1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño".

Que el artículo 2 del Decreto 2539 de 2005, define las competencias laborales como: "Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, 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".

Que los literales b y c del Artículo 3 del Decreto ley 1567 de 1998 consagran los componentes del Sistema de Capacitación y para tal efecto señala entre otros: "Componentes del Sistema: El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación:

- a. Disposiciones Legales. El conjunto de disposiciones legales relacionadas con la materia delimita las competencias y responsabilidades y constituye el marco jurídico que facilita la coordinación de acciones. La capacitación de los empleados se rige por las disposiciones del presente Decreto - Ley y por los decretos reglamentarios que expida el Gobierno Nacional, así como por los actos administrativos emanados de cada entidad, en concordancia con las leyes



"Por la cual se adopta el **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**- en la Agencia Nacional de Seguridad Vial"

generales de educación y de educación superior, con las disposiciones reglamentarias de éstas, así como con las normas sobre organización y funcionamiento de la administración pública, sobre carrera administrativa y administración de personal;

- b. *Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios;*
- c. *Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación"*

Que el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.9.1 dispone que los Planes de capacitación deben obedecer a necesidades y requerimientos de las áreas y de los empleados.

Que así mismo el artículo 2.2.9.2 del Decreto 1083 de 2015 establece que los Programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de competencias laborales para el ejercicio del cargo.

Que conforme al numeral 1 del artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1083 de 2015 uno de los objetivos del Modelo integrado de planeación y Gestión MIPG es el Fortalecer el liderazgo y el talento de las entidades públicas.

Que la planeación, formulación, programación, ejecución y evaluación del plan institucional de capacitación PIC de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, se fundamenta en la política nacional que al respecto aprobó el Gobierno Nacional acorde con la actualización que trata el artículo 2.2.9.5 del Decreto 1083.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP mediante la Resolución Número 390 del 30 de mayo de 2017, actualizo los lineamientos de la política de empleo en lo referente a la capacitación mediante la adopción de un nuevo plan nacional de formación y capacitación para el desarrollo y la profesionalización del servidor público.

Que el Departamento administrativo de la Función pública y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP expidieron la guía metodología para la implementación del Plan Nacional de formación y capacitación (PNFC) profesionalización y desarrollo del servidor público, la cual establece las orientaciones y herramientas que permiten a las entidades diseñar programas de aprendizaje para atender necesidades individual, grupal y a nivel organizacional, para el cumplimiento de metas y objetivos trazados en la planeación estratégica de la entidad atendiendo los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) establecidos en el Decreto 1499 de 2017.

Que la circular externa N. 100-010-2014 expedida Departamento administrativo de la Función pública, establece las orientaciones a las entidades públicas en la elaboración de los planes institucionales de capacitación y formación e imparte las directrices en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Que el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, de acuerdo con uno de los objetivos del Sistema Integrado de Gestión, propende por mejorar el desempeño de los servidores públicos de la entidad, mediante estrategias administrativas y operativas de selección y vinculación, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la competencia y el bienestar personal.

Que el decreto 894 de 2017 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone

110

"Por la cual se adopta el **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**- en la Agencia Nacional de Seguridad Vial"

entre otros que:

*"g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."*

Que la anterior disposición fue revisada por la Corte Constitucional y declarada exequible de manera condicionada a través de sentencia C-527 de 2017, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

Que, en mérito de lo expuesto,

### RESUELVE

**Artículo 1. ADOPCION PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC.** Adoptar el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION de la Agencia Nacional de Seguridad Vial para la vigencia 2018, el cual hace parte integral de la presente Resolución.

**Artículo 2. CAMPO DE APLICACIÓN.** Son beneficiarios del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC, los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y los empleados de libre nombramiento y remoción de la Agencia Nacional de Seguridad Vial.

**PARAGRAFO 1.** Los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y temporales se beneficiarán de los programas de inducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñarán.

**PARAGRAFO 2.** De igual manera y conforme a las disposiciones del Decreto 894 de 2017 los Servidores Públicos nombrados en provisionalidad podrán acceder a la capacitación y al entrenamiento que adopte la entidad, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad, siempre que se desarrollen en el marco de la Sentencia C 527 de 2017, que dispone que la capacitación de dichos servidores públicos se utilizará para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

**Artículo 3. IMPLEMENTACIÓN.** En el evento de presentarse modificaciones a la Política Nacional de Formación y Capacitación, establecida por el Gobierno Nacional y/o las orientaciones de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) Profesionalización y desarrollo de los servidores públicos, la coordinación del Grupo Interno de Talento Humano podrá efectuar los ajustes que sean necesarios en el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC-2018.

**Artículo 4. OBLIGATORIEDAD.** En razón a que la capacitación aborda temas administrativos, transversales, estratégicos y de apoyo institucional que permiten fortalecer las competencias en los funcionarios y la gestión en las diferentes dependencias, además de los costos que la ANSV asume,

"Por la cual se adopta el **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**- en la Agencia Nacional de Seguridad Vial"

es de obligatorio cumplimiento la asistencia y la aprobación de los contenidos temáticos que aborde cada capacitación o cursos de formación en los que participen. La inasistencia sin causa justificada podrá dar lugar a las acciones administrativas correspondientes.

**PARAGRAFO:** Los jefes inmediatos deberán incentivar y facilitar la participación de los servidores públicos en los eventos de formación y capacitación en el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION así mismo fomentara la transferencia del conocimiento adquirido en la práctica cotidiana en las responsabilidades y actividades en el puesto de trabajo.

**Artículo 5. VIGENCIA.** La presente resolución rige y surte efectos fiscales a partir de la fecha expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Bogotá, a los 21 MAR 2018

**ALEJANDRO MAYA MARTÍNEZ**

Director

AGENCIA NACIONAL DE SEGURIDAD VIAL

Proyectó: Johana Machado Páez, Profesional Especializado Código 2028, grado 18 Grupo de Talento Humano  
Revisó: Jenny Constanza Osorio Vélez-Profesional Especializado, Código 2028, Grado 20 del Grupo de Talento Humano  
Aprobó: Marlen García Torres-Coordinadora Grupo de Talento Humano  
Aprobó: Jairo Orlando García Roa-Profesional Especializado, Código 2028, Grado 20 de la Secretaría General  
Aprobó: Juan José Silva Serna- Secretario General  
V. Bo. Maria del Pilar Uribe Pontón, Jefe de Oficina Asesora Jurídica



## INTRODUCCIÓN

El objetivo del presente plan es 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.

La capacitación de los funcionarios públicos siempre debe estar enfocada a fortalecer la capacidad de gestión en las entidades públicas contribuyendo a la evolución del Estado.

Para la preparación del Plan de Capacitación de la ANSV, se tuvieron en cuenta las directrices dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, aspectos tales como el concepto de competencias laborales, conceptos de aprendizaje fundado en problemas y proyecto de aprendizaje en equipo PAE, por medio del cual se pueden obtener y perfeccionar un conjunto de habilidades, conocimientos, y actitudes para desempeñar eficientemente las funciones requeridas.

El objetivo primordial de este Plan de Capacitación es trabajar las habilidades orientadas al desarrollo de aptitudes sociales o interpersonales que requieren de las capacidades comunicativas, trabajo en equipo, conocer sus actitudes, motivaciones, flexibilidad y adaptabilidad para lograr su compromiso y entrega en la ejecución de sus labores diarias.

Finalmente, el plan de capacitación 2018 para la ANSV se establece como un medio encaminado a dotar a la entidad de servidores íntegros, con sentido de pertenencia, compromiso, valores y cumplimiento de la misión institucional.

## GENERALIDADES

### 1.1 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



**SALVEMOS  
VIDAS EN  
LA VÍA**

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.



**SALVEMOS  
VIDAS EN  
LA VÍA**

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).



**SALVEMOS  
VIDAS EN  
LA VÍA**



**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 esta diseñado para estimular en los funcionarios la obtención y actualización de



**SALVEMOS  
VIDAS EN  
LA VÍA**

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.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. 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.

### 2.2 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.

## 3. 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:



**SALVEMOS  
VIDAS EN  
LA VÍA**

- 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 rembolsar 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).

#### 4. FORMULACIÓN DEL PIC

Teniendo en cuenta que la ANSV se encuentra aún en etapa de estructuración, de organización, de consistencia de roles, no contamos con un historial de necesidades identificadas con antelación, por lo tanto para el año 2019 se realizará teniendo en cuenta el Procedimiento de Capacitación creado para este objetivo según Código ANSV-GTH-PR-04.

El objetivo del Plan Nacional de Formación y Capacitación es enfocarnos en habilidades blandas orientadas al desarrollo de aptitudes sociales o interpersonales que requieren de las capacidades comunicativas, trabajo en equipo, conocer sus actitudes, motivaciones, flexibilidad y adaptabilidad para lograr su compromiso y entrega en la ejecución de sus labores diarias.

#### 5. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Esta fase permite mirar, en primera instancia el impacto de la capacitación en los funcionarios; en segundo lugar posibilita medir los resultados organizacionales, la



**SALVEMOS  
VIDAS EN  
LA VÍA**

cantidad de funcionarios que asistieron, si se cumplió con las actividades programada según el plan de capacitación y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

$$\frac{\text{Número de Capacitaciones realizadas}}{\text{Número de capacitaciones planeadas}} * 100$$

## 6. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

**Inducción Institucional:** Se refiere a la razón de ser y las generalidades de la Entidad, esta se realizará de manera presencial y será impartida a todos los funcionarios de planta que ingresan a la ANSV.

El programa de inducción, tiene por objeto instruir al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la estructura organizacional, historia, misión, visión y objetivos institucionales, funciones y crear sentido de pertenencia hacia la ANSV.

**Responsables:** Las actividades de inducción serán organizadas y ejecutadas por el grupo de talento humano de la ANSV.

## 7. DIVULGACIÓN

El presente plan será socializado a todos los funcionarios de la ANSV por parte del Grupo de Talento Humano, a través de la Intranet Institucional. Por otra parte, se socializará a través del correo institucional a todos los funcionarios de la Entidad.

## 9. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PIC 2018 ANSV

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades de capacitación planteadas en el Plan de Capacitación 2018, se encuentra reportado en el formato:

**Código: ANSV-GTH-FO-17**



**SALVEMOS  
VIDAS EN  
LA VÍA**