



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2023

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA
-COLOMBIA COMPRA EFICIENTE-

ENERO 2023

Director General Stalín Ballesteros García	Subdirectora de Negocios Mayerly López Molinello	Asesor Jurídico Carlos Francisco Toledo
Secretario General William Renan Rodríguez	Subdirectora de Gestión Contractual Nohelia del Carmen Zawady Palacio	Asesor Comunicaciones Estratégicas Ricardo Pajarito Mondragón
	Subdirector de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE) Ricardo Adolfo Suárez	Asesora de Planeación, Políticas Públicas y Asuntos Internacionales Claudia Taboada Tapia
	Subdirector de Información y Desarrollo Tecnológico (IDT) Rígoberto Rodríguez Peralta	Asesora Control Interno Judith Gómez Zambrano



CONTENIDO

1. INTRODUCCION.....3

2. OBJETIVO 4

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS..... 4

4. ALCANCE.....5

5. MARCO LEGAL5

6. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ANCPCE - PND 2018 – 2022 9

7. DIAGNÓSTICO DE LAS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO 13

7.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS 13

7.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS 18

7.3. MATRIZ GETH 19

7.4. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL 20

7.5. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE RIESGO PSICOSOCIAL VIGENCIA 2021..... 24

8. INTEGRACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 28

8.1. INGRESO..... 29

8.1.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS. 29

8.1.2. GESTION DE LA INFORMACIÓN 30

8.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO 30

8.2.1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN..... 30

8.2.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 31

8.2.3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO 31

8.2.4. GESTION DEL DESEMPEÑO 32

8.2.5. GESTION DEL CONOCIMIENTO..... 32

8.2.6. CLIMA ORGANIZACIONAL 32

8.2.7. TELETRABAJO 32

8.2.8. TRABAJO EN CASA..... 33

8.2.9. DESCONEXIÓN LABORAL..... 33

8.2.10. MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP 34

8.2.11. RETIRO 34

9. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR..... 34

10. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 35



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CODIGO: CCE-GTH-PL-01

VERSIÓN: 02 DEL 30 DE ENERO DE 2023

Agencia Nacional de Contratación Pública



Colombia Compra Eficiente

10.1.	OBJETIVOS DE TALENTO HUMANO	36
10.2.	OBJETIVOS VS INDICADORES ESTRATÉGICOS DE TALENTO HUMANO	37
11.	FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS.....	38



DEPARTAMENTO
NACIONAL DE PLANEACIÓN

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente

Tel. (601) 7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



www.colombiacompra.gov.co

1. INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Talento Humano da a conocer a los servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- la alineación de las políticas de administración de recursos humanos con la planeación estratégica institucional.

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015: Decreto único reglamentario de la función pública, establece las directrices generales para la integración del “Modelo de Planeación y Gestión” que articula el quehacer de las entidades públicas y el cumplimiento de las normas y políticas vigentes de desempeño institucional que buscan fortalecer al Estado para mejorar su gestión y prestar servicios mucho más efectivos.

Así mismo, el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, indica que se deben integrar dichos planes, por eso este documento integra los planes institucionales de Capacitación y Bienestar, de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Previsión de Recursos Humanos y de Vacantes.

Con el objetivo de orientar el Plan Estratégico de Talento Humano 2023 al direccionamiento estratégico, las actividades se enfocarán en generar valor a los programas de capacitación, desempeño individual, desarrollo de competencias y habilidades de los funcionarios públicos, propendiendo por un mejoramiento en su calidad de vida y la de sus familias, que permita alcanzar los objetivos planteados.

La Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, con el fin de fortalecer su política de administración de recursos humanos enfocará el plan estratégico en respuesta al objetivo de Modelo Integrado de Planeación y Gestión [MIPG]: “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”. Bajo este lineamiento y con el fin de fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la Entidad, el Plan Estratégico del Talento integra los siguientes planes:

- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Bienestar e incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad, con base en el MIPG, que busca en cada funcionario la promesa de ejercer su labor en el marco de los valores del servicio público, contribuyendo al logro de los resultados misionales.



El fortalecimiento y consolidación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), requiere del compromiso y la alineación permanente de los servidores públicos con las políticas institucionales y de talento humano.

2. OBJETIVO

Establecer las estrategias de Talento Humano, que permitan brindar un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso de los servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, a través del ciclo de vida (Ingreso, desarrollo y retiro).

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Proveer las vacantes, para atender las funciones misionales y de apoyo de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-
2. Promover la inclusión de la población joven en la planta de personal de la ANCPCE con el fin de generar oportunidades de empleo para dicho grupo poblacional y así superar las barreras de empleabilidad.
3. Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, previniendo enfermedades y accidentes laborales.
4. Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos de la entidad
5. Ofrecer actividades e incentivos que respondan a las necesidades y expectativas de los servidores públicos con el fin de mejorar su ambiente físico, emocional y cultural.
6. Generar espacios de bienestar y de desarrollo personal y social, encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y sus familias, brindando condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.
7. Fomentar una cultura organizacional en la entidad que denote sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
8. Promover dentro de la entidad modos, estilos y condiciones de vida saludables con el fin de reducir niveles de estrés y aumentar niveles de calidad de vida a nivel individual.
9. Desarrollar y fortalecer las competencias y habilidades de los servidores públicos de la entidad, a través de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
10. Capacitar a los servidores de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- en las dimensiones del saber, del ser y del hacer, para fortalecer, optimizar y cumplir de una manera eficaz y eficiente las labores asignadas.
11. Gestionar estrategias para la readaptación laboral que garantice la eficiencia y eficacia en las labores por parte de los servidores de la agencia.



12. Fortalecer las competencias laborales de los servidores de la agencia con el fin de minimizar las brechas que puedan existir entre los conocimientos que tenga el servidor y las capacidades que requiera para el ejercicio de su cargo.
13. Incrementar la motivación del servidor público, que contribuya a un clima organizacional favorable.
14. Continuar con las directrices y herramientas dispuestas para la gestión y transferencia del conocimiento.
15. Continuar con la modalidad de teletrabajo suplementaria y trabajo en casa, para el beneficio de sus servidores públicos.
16. Continuar con la política de desconexión laboral, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
17. Garantizar la equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres en todos los cargos de la ANCPCE.
18. Realizar la gestión, incluyendo componente relacionado con el empalme atendiendo a la dinámica estatal, cumpliendo los lineamientos de la circular externa No. 100-024 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.
19. Garantizar en todas las actividades a llevar a cabo, un enfoque diferencial, reconociendo que hay poblaciones con características particulares en razón su edad, género, orientación sexual, situación de discapacidad, asegurando la participación y goce efectivo de toda la población.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-, abarca al personal desde su vinculación, durante su permanencia y hasta su desvinculación a la Entidad, por medio de la detección de sus necesidades y el desarrollo de programas orientados a su bienestar.

5. MARCO LEGAL

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

NORMA	TEMA
Decreto 1182 del 28 de agosto de 2020	Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente
Decreto 1822 del 7 de octubre de 2019.	Por el cual se modifica parcialmente la estructura de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente.
Resolución 1797 del 29 de marzo de 2019	Por la cual se modifica el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CODIGO: CCE-GTH-PL-01

VERSIÓN: 02 DEL 30 DE ENERO DE 2023

Agencia Nacional de Contratación Pública



Colombia Compra Eficiente

NORMA	TEMA
Resolución 433 del 04 de octubre 2022	Por la cual se sustituye y deroga la resolución 394 del 06 de septiembre de 2022- Manual Específico de funciones y de competencias laborales ANCPCE.
Decreto 1175 del 27 de agosto de 2020	Por la cual se fijan las escalas de viáticos
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Resolución 247 del 03 de junio 2022	Por la cual se derogan las resoluciones 375 de 2021 y 068 de 2020 y se establece el horario de trabajo y la jornada laboral flexible
Resolución 1240 del 22 de marzo de 2018	Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral.
Decreto 1960 del 27 de junio de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Acuerdo 02 del 9 de enero de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba
Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018	Por la cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de la carrera administrativa y en periodo de prueba.
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Decreto 612 de 04 de abril de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente

Tel. (601) 7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



www.colombiacompra.gov.co

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CODIGO: CCE-GTH-PL-01

VERSIÓN: 02 DEL 30 DE ENERO DE 2023

Agencia Nacional de Contratación Pública



Colombia Compra Eficiente

NORMA	TEMA
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 648 del 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 -	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015 Título 4, Riesgos Laborales, Capítulo 6	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG.SST.
Resolución 2404 de 2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente

Tel. (601) 7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



www.colombiacompra.gov.co



NORMA	TEMA
Resolución 426 de 09 de diciembre 2021	"Por la cual se sustituye y deroga la Resolución 151 del 28 de marzo del 2022- distribución de los cargos de la planta global de la ANCPCE.
Decreto 770 del 17 de marzo de 2005	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
Ley 797 del 29 de enero de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
Decreto 1045 de 17 de junio de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
Decreto 2365 de 26 de diciembre 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público
Decreto 392 del 26 de febrero de 2018	"Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad"
Ley 581 del 31 de mayo de 2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
Resolución 118 de 2022	Por medio de la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.





NORMA	TEMA
Ley 2191 del 06 de enero de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral.
Política interna	Desconexión laboral en los servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

6. INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/ PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, posiciona al talento humano como el núcleo o centro de todos los procesos administrativos debido a la trascendencia del aporte de las personas mediante el trabajo y “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”

7. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ANCPCE - PND 2019 – 2022

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, se encuentra alineado con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo -PND 2018-2022





Imagen 1. Estructura Bases PND 2019-2022 – Pactos Transversales

Pacto por Colombia, pacto por la equidad						
El Plan Nacional de Desarrollo es un pacto por la Equidad. Este PND busca alcanzar la inclusión social y productiva, a través del Emprendimiento y la Legalidad. Legalidad como semilla, el emprendimiento como tronco de crecimiento y la equidad como fruto, para construir el futuro de Colombia.						
Legalidad		+	Emprendimiento		=	Equidad
Seguridad efectiva y justicia transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia.		La formalización y la productividad: una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos.				Política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados
LINEA	Alianza contra la corrupción, tolerancia cero con los corruptos	LINEA	Entorno para crecer, formalización, emprendimiento y dinamización empresarial	LINEA		Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos, acelerando la inclusión productiva
OBJETIVO 1	Pacto de cero tolerancia a la corrupción y a la falta de transparencia. Fortalecer las capacidades institucionales para combatir la corrupción, afianzar la legalidad y el razonamiento colaborativo con el ciudadano.	OBJETIVO 2	Crear iniciativas de desarrollo y fortalecimiento empresarial.	OBJETIVO 3		Promover la generación de ingresos y la inclusión productiva de la población vulnerable y en situación de pobreza, en contextos urbanos y rurales a través del emprendimiento y su integración al sector moderno.
HITOS	Fortalecer el sistema de contratación pública mediante la revisión de la normatividad contractual vigente	HITO	Proponer modificaciones normativas del Sistema de Compra Pública para promover encadenamientos productivos, la industria nacional, y el desarrollo de proveedores con énfasis en las regiones de Colombia	HITO		Contribuir en el diseño de instrumentos normativos, proyectos o programas que promuevan las compras públicas de productos de origen o destinação agropecuaria del pequeño productor o agricultor familiar ACFC.
	Aplicación estricta a la discrecionalidad en los gastos de publicidad y eventos	LINEA	Campo con progreso: una alianza para dinamizar el desarrollo y la productividad de la Colombia rural	LINEA		Herramientas para una política social moderna y conectada a mercados
	Participación en estrategias de lucha contra conductas anticompetitivas en las licitaciones públicas.	OBJETIVO 4	Destinar, al menos, el 50 % de la inversión sectorial hacia la provisión de bienes y servicios públicos.	OBJETIVO 5		Implementación de política social conectada a mercados.
	Revisar la normatividad contractual vigente de los regímenes especiales y determinar la necesidad de impulsar modificaciones legales.	HITO	Participar en la implementación de instrumentos y servicios que mejoren las condiciones de comercialización interna y externa de los productores	HITO		Participar en el diseño un registro de proponentes que permita profundizar y estandarizar la información de operadores sociales y hacer seguimiento a los procesos contractuales de cada uno.
	Conectar la Tienda Virtual del Estado colombiano como la herramienta primordial de agregación de demanda					Implementar el registro y asegurar que se cuente con la información suficiente para el cálculo de las métricas e indicadores de desempeño, así como preparar los ajustes normativos necesarios para que dicha información se pueda utilizar como criterio en la asignación de contratos.
HITOS	Participación en la expedición de un estatuto del régimen de inhabilidades e incompatibilidades y conflictos de interés en la contratación estatal					
	Generación de competencias digitales y capacitaciones dirigidas a servidores públicos y ciudadanía, donde se afianzarán capacidades para el uso del SECOF II.					
	Participar activamente en la implementación de pliegos de condiciones tipo como instrumentos para la garantía de la transparencia, calidad y libre competencia en la formulación y estructuración de proyectos.					
	Promover la interoperabilidad del SECOF con las bases de datos y registros, tales como el RUES, que permitan determinar la eficiencia del gasto público.					
	Participar en la implementación de contratos inteligentes basados en registros distribuidos (DLT), tipo cadenas de bloques (blockchain)					
Pacto por Colombia, pacto por la equidad						
El Plan Nacional de Desarrollo es un pacto por la Equidad. Este PND busca alcanzar la inclusión social y productiva, a través del Emprendimiento y la Legalidad. Legalidad como semilla, el emprendimiento como tronco de crecimiento y la equidad como fruto, para construir el futuro de Colombia.						
Legalidad		+	Emprendimiento		=	Equidad





Pacto por Colombia, pacto por la equidad - Pactos Transversales		
FACTO TRANSVERSAL	OBJETIVO / PROPOSITO	HITO
Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	Un sistema para construir el conocimiento de la Colombia del futuro	<p>Participar en la estrategia para fomentar la innovación pública por medio de este instrumento de compra pública, que busca responder a la demanda de bienes y servicios de las entidades estatales que no puede ser satisfecha inmediatamente por el mercado.</p> <p>En coordinación con MICT, actualizar los instrumentos de agregación de demanda para la compra pública de TI, al incorporar aquellos modelos de servicio y tecnología que aún no están incorporados.</p>
Pacto de equidad de Oportunidades para grupos Indígenas, Negros, Afros, Rurales y Rómicos	El proceso de concertación técnica y política entre el Gobierno Nacional y el Espacio Nacional de Consulta Previa con las Comunidades Negras, Afrocolombianas, Rurales y Palenqueras alcanza los acuerdos que se detallan a continuación	Adelantar un ejercicio técnico, con el objetivo de construir soluciones con enfoque diferencial en relación con la capacidad jurídica y el régimen de contratación de los Consejos Comunitarios y demás formas organizativas de las comunidades negras, afrocolombianas y palenqueras
Pacto de Gestión Pública Efectiva	Simplificar y optimizar la contratación pública.	<p>Optimizar los procesos de contratación del Estado y consolidar el Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOPI), como plataforma de información de compras públicas de entidades, nacionales y territoriales.</p> <p>Avanzar en la profesionalización del comprador público a través de espacios de formación presencial y virtual, en coordinación con la ESAP</p> <p>Moverse hacia un sistema de compras sostenibles, mediante la incorporación de criterios de sostenibilidad social y ambiental en los acuerdos marco</p>
Pacto de Gestión Pública Efectiva	Simplificar y optimizar la contratación pública.	<p>Liderar la revisión, simplificación y ajuste de la regulación del Sistema de Contratación Pública, tomando en cuenta criterios de madurez y tamaño de los mercados, tanto a nivel sectorial como territorial.</p> <p>Estimulará la competencia de operadores sociales y de programas públicos con mecanismos de supervisión inteligente</p> <p>El SECOPI II, el Sistema Integrado de Información Financiera (SIF) y el Manual Funcional del Sistema Unificado de Inversiones y Finanzas Públicas (SUIFP) deben ser sistemas de información interoperables.</p> <p>Interoperabilidad del SECOPI II y el Registro Único de Proponentes (RUP) de las Cámaras de Comercio, para que los procesos contractuales consigan cualificarse respecto a los participantes de las convocatorias.</p> <p>Establecer una normativa contractual que cree una categoría legal de contratos de prestación de servicios y apoyo a la gestión, con la inclusión de criterios de gestión de talento humano</p> <p>Incentivar a las entidades territoriales para que hagan uso de las herramientas de agregación de demanda</p>
Pacto por la descentralización	Gobiernos territoriales capaces y efectivos; fortalecimiento institucional y modernización para la descentralización efectiva y responsable.	<p>Desarrollar acuerdos marco de precios y otros instrumentos de agregación de demanda, diferenciados para el nivel territorial</p> <p>Bajo el liderazgo de la Agencia Nacional de Contratación Pública se promoverá como política de gobierno que dichos instrumentos integren una perspectiva amplia sobre los costos a lo largo del ciclo de vida de los productos, en conjunto con el uso obligatorio de documentos contractuales tipo durante el proceso de contratación y ejecución.</p>

Fuente: Plan Estratégico Institucional

La misión y la visión contemplada para el período 2018 – 2022, se encuentra alineada al cumplimiento del Plan Estratégico.



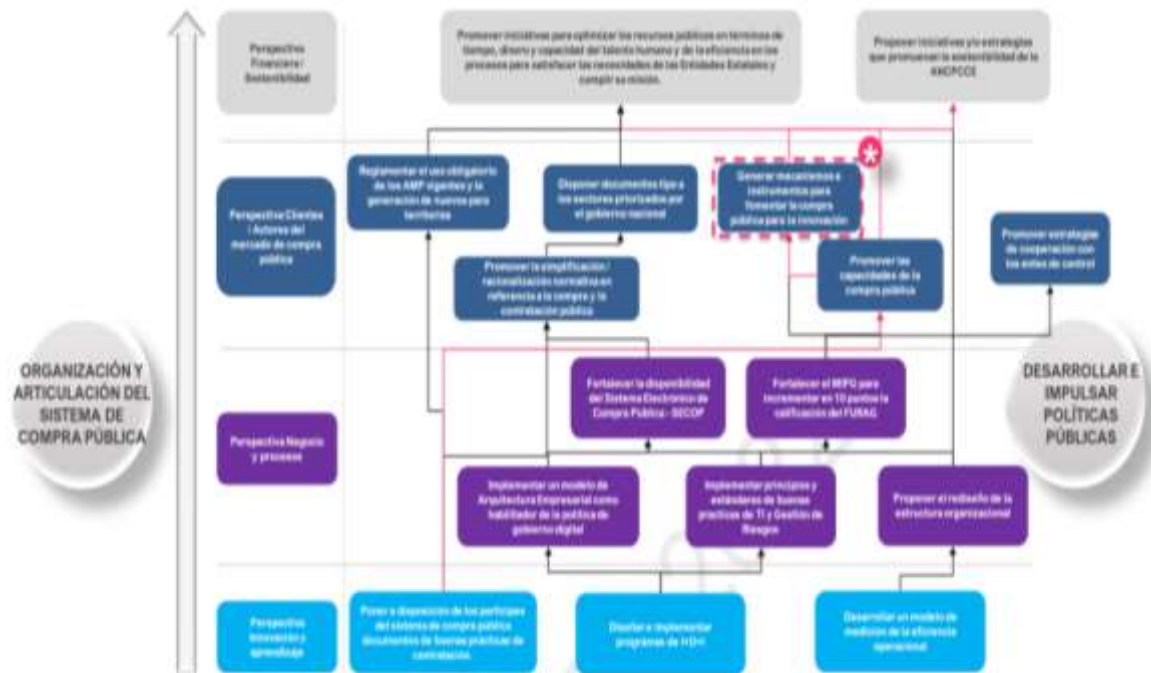


Imagen 2. Misión y Visión de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente



Fuente: Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022

Imagen 3. Objetivos estratégicos de la Agencia Nacional de Contratación pública -Colombia Compra Eficiente



*Se adiciona objetivo estratégico por recomendación del Consejo Directivo del 07 de noviembre de 2019.

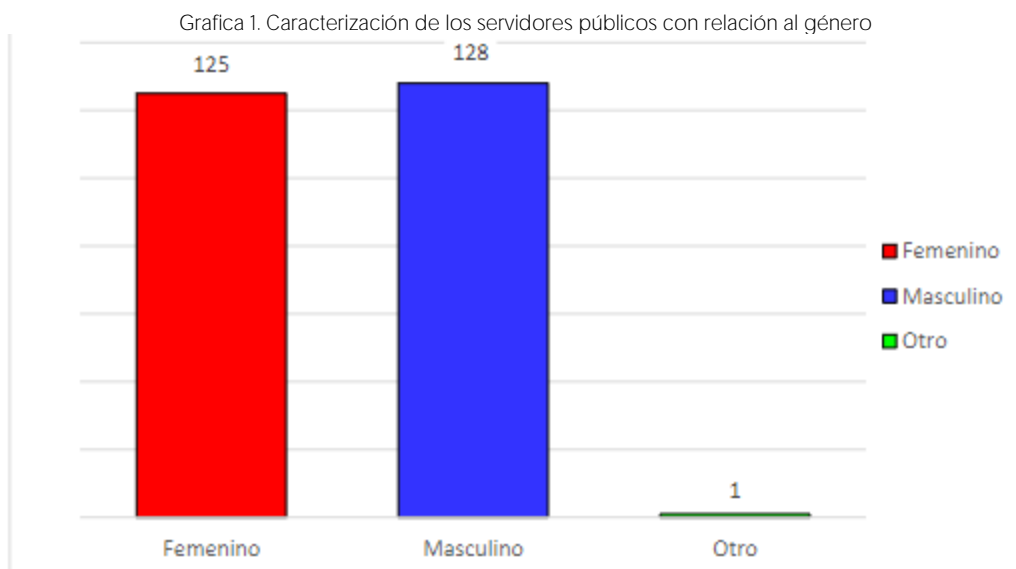


8. DIAGNÓSTICO DE LAS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Para realizar el diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano es importante conocer la caracterización de los servidores públicos y de los empleos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-. Adicionalmente contamos con los resultados de las Encuestas de Clima Organizacional y Riesgo Psicosocial realizada a los servidores públicos de la agencia.

8.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

A través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, SIGEP y una herramienta diseñada para uso interno de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, que contiene el perfil socio demográfico de los servidores públicos, se mantiene actualizada la información relacionada de género, edad, nivel educativo, antigüedad, tipo de vinculación, entre otros datos que a continuación se relacionan. Esta información constituye un insumo importante para la planeación de los diferentes planes de Talento Humano como son el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación.



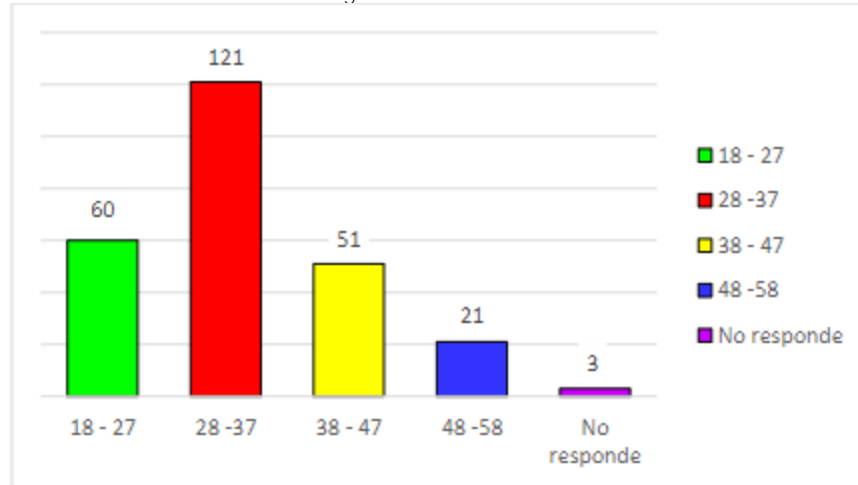
Fuente: Informe Perfil sociodemográfico 2022

Para la caracterización de género se realizó con una muestra de 256 colaboradores encuestados, de la misma es posible afirmar que la presencia tanto de hombres como de mujeres en la entidad es similar, al reportar un 49% mujeres, 50% hombres y un 0,3% de otro género, lo que demuestra una equidad en la distribución por género en la agencia.





Grafica 2. Rango de edades 2022 en la ANCPCE

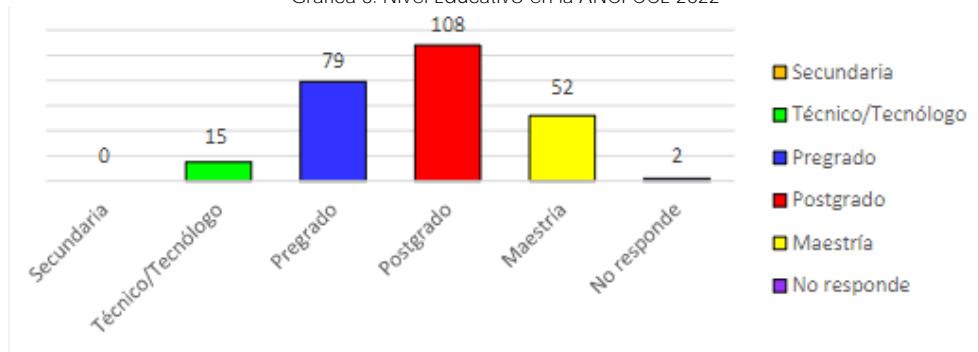


Fuente: Informe Perfil sociodemográfico 2022

Se identifican cuatro (4) grupos de edad, representados de la siguiente forma: el porcentaje más alto corresponde a los adultos entre 28 y 37 años con un 47,27%, seguido del 23,44% comprendidas en las edades de 18 a 27 años, el 19,92% de la población se ubica en los 38 a 47 años, y por último, el 8,20% se encuentra el rango de edades de 48 a 58 años.

Para la vigencia 2022 la ANCPCE realizó la vinculación de ocho (8) personas entre 18 y 28 años (población joven) en la planta de personal. Se resalta que cuatro (4) de los doce (8) funcionarios ocupan cargos que no requieren experiencia profesional.

Grafica 3. Nivel Educativo en la ANCPCE 2022



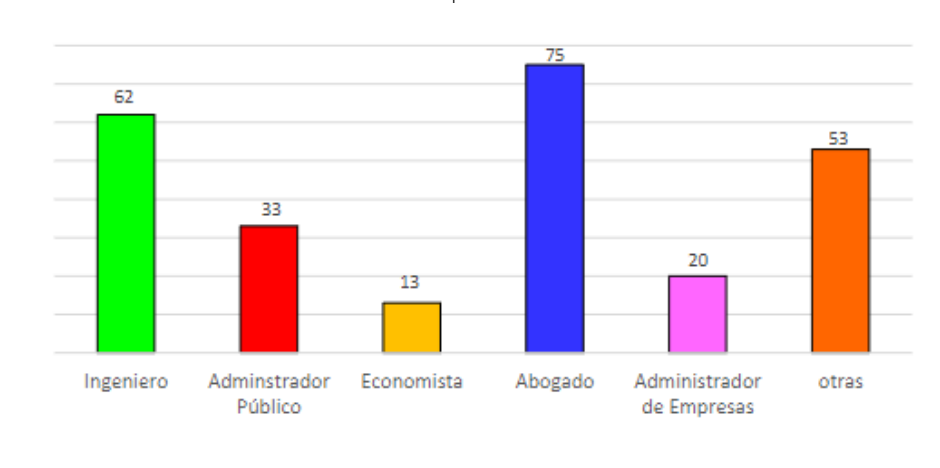
Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico 2022

Según la gráfica No. 6, se evidencia que la mayoría de los colaboradores de la agencia cuenta con estudios universitarios y de nivel superior como pregrados, especializaciones y maestría, con un total del 31% de colaboradores con nivel académico profesional, seguido por lo que tienen especialización el 42%, seguido por el 20% de colaboradores con un nivel de maestría. Finalmente, técnicos y tecnólogos con un 6%.





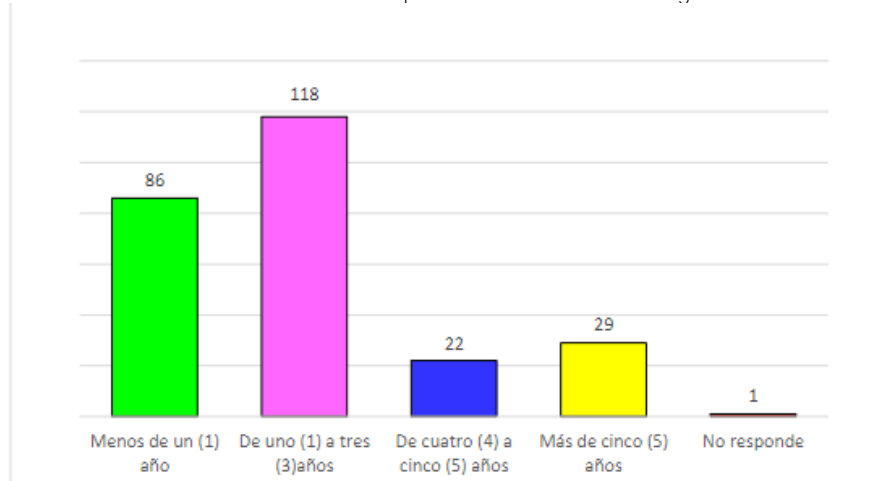
Grafica 4. Caracterización profesiones de la ANCPCE 2022



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico ANCPCE 2022

De los colaboradores encuestados, en la gráfica anterior se consolida las profesiones de la población en Colombia Compra Eficiente, el 24,22% son Ingenieros, igualmente se cuenta con el 12,89% de Administradores Públicos, seguido de profesionales en Economía con un 5,08%, en un porcentaje más representativo del 29,30% correspondiente a Abogados, un 7,81% correspondiente a Administradores de Empresas y por ultimo un 20,79% correspondiente a Docentes, Comunicadores Sociales, Contadores Públicos, Psicólogos, Publicistas, entre otros.

Grafica 5. Caracterización de los Servidores públicos con relación a la antigüedad en la ANCPCE



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico ANCPCE 2022

Con respecto a la antigüedad de los colaboradores en Colombia Compra Eficiente se puede visualizar en la gráfica que 34% son las personas llevan menos de un (1) año en la entidad, el 46% registran de uno (1) a tres (3) años de antigüedad en la entidad, el 9% que



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente

Tel. (601) 7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

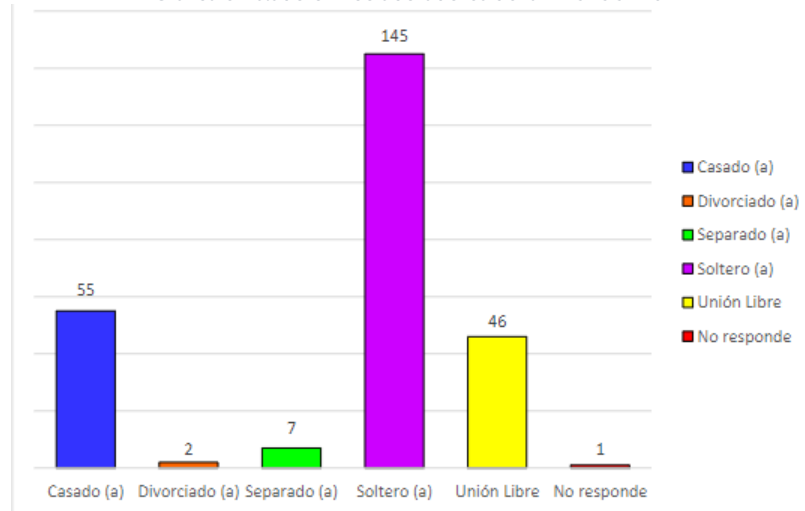


www.colombiacompra.gov.co



llevan de cuatro (4) a cinco (5) años de antigüedad en la entidad, seguido del 11% que llevan más de cinco (5) años de antigüedad en la entidad, estas cifras se ven reflejadas en los rangos de edad de la población, que en su mayoría hacen parte de una generación joven, y realizan contantes cambios en lo laboral , profesional y personal.

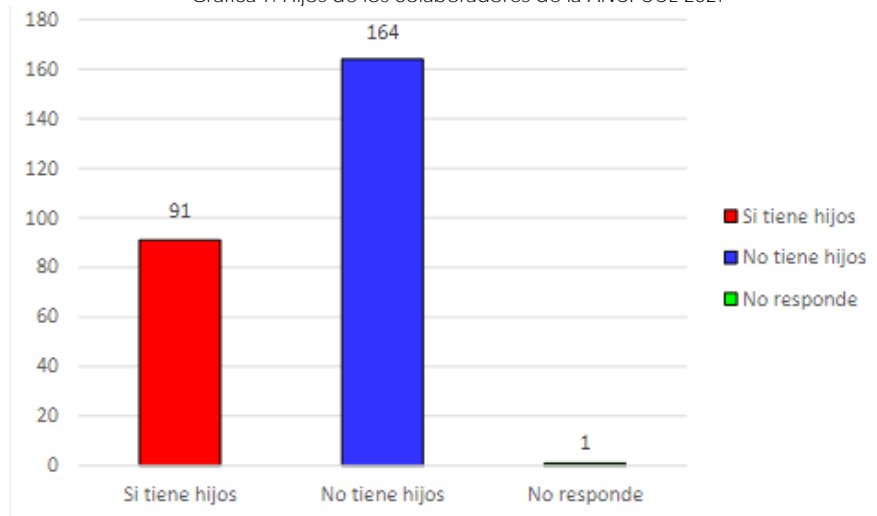
Gráfica 6. Estado civil colaboradores de la ANCPCE 2022



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico ANCPCE 2022

Se puede apreciar en la gráfica anterior con respecto al estado civil de la población encuestada, en donde se tiene que el 100% de los colaboradores que respondieron la encuesta tienen una relación civil así: soltero es el de mayor proporción con un 57%, casado (a) con un 21%, unión libre con un porcentaje de 18%, divorciado (a) con un 1% y separado (a) con un 3%

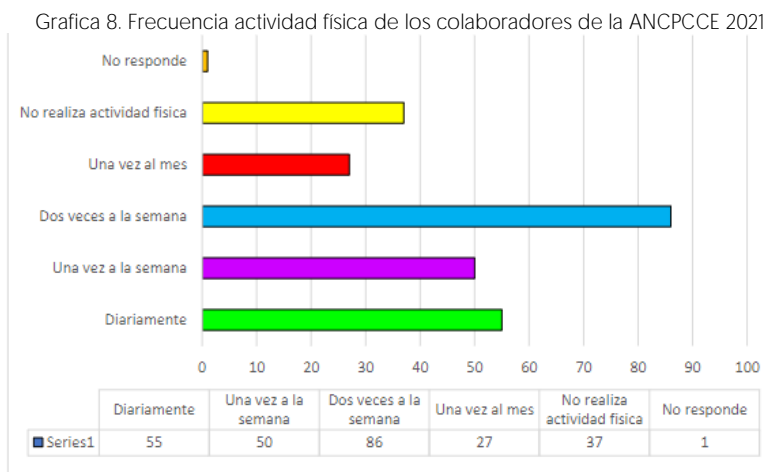
Gráfica 7. Hijos de los colaboradores de la ANCPCE 2021



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico ANCPCE 2022



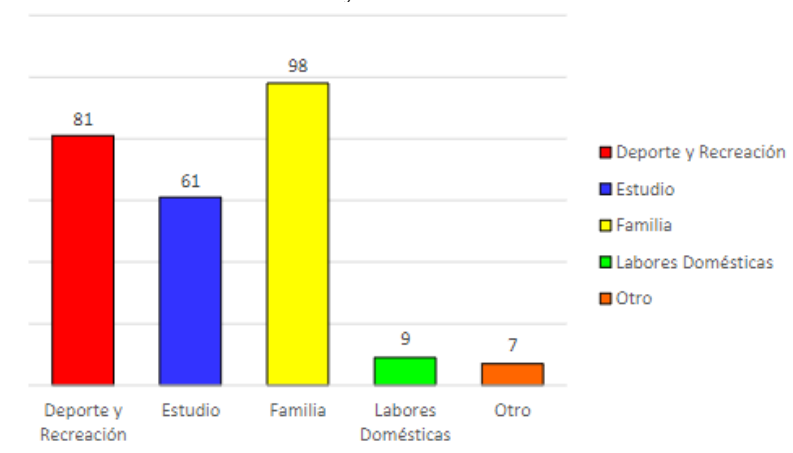
De acuerdo con la población encuestada a los colaboradores de Colombia Compra Eficiente, en cuanto a si tiene hijos, el 35,5% si tiene hijos y el 64,1% de los colaboradores no tiene hijos.



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico ANCPCE 2022

Se puede observar en la gráfica No. 11, en cuanto a la frecuencia de realización de actividad física, que los colaboradores el 21% realizan diariamente alguna actividad física, seguido por actividad una vez a la semana con el 20%, el 34% de los colaboradores realizan dos veces a la semana alguna actividad física, seguido del 11% de los colaboradores que realizan actividad física mensual y por último, el 14% de colaboradores que no realiza ningún tipo de actividad física. Estos resultados se relacionan con lo manifestado en la realización de actividades en tiempos libres, así mismo por el porcentaje de población joven en la agencia.

Grafica 9. Interés actividades artísticas y culturales de los colaboradores de la ANCPCE 2021



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico ANCPCE 2022

Se puede observar en la gráfica No. 12, el 32% prefiere emplear su tiempo libre en recreación y deporte, el 24% en actividades relacionadas con el estudio, un 38% de los colaboradores,



decide destinar su tiempo libre a compartir con su familia, un 4% de los colaboradores destina su tiempo libre a actividades domésticas y, por último, con un 3%, deciden implementar su tiempo libre en otras actividades no especificadas.

8.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

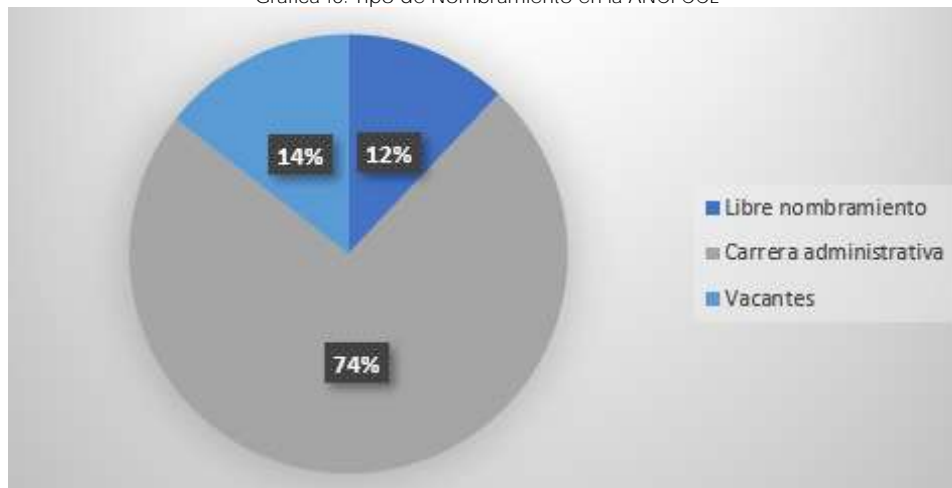
La información respecto a la caracterización de empleos de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-, permite identificar los cargos existentes con los que cuenta la entidad, el nivel del cargo y el tipo de nombramiento.

Tabla 1. Caracterización de empleos de la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA				
NIVEL	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL GENERAL
Asesor	5	0	0	5
Profesional	80	20	0	100
Técnico	16	1	0	17
TOTAL	101	21	0	122
CARGOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN				
NIVEL	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL GENERAL
Directivo	6	0	0	6
Asesor	6	1	0	7
Profesional	3	3	0	6
Técnico	2	0	0	2
TOTAL	17	4	0	21

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 20 de enero 2023

Grafica 10. Tipo de Nombramiento en la ANCPCE



Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 20 de enero 2023



8.3. MATRIZ GETH

El Autodiagnóstico de Talento Humano hace parte de un conjunto de herramientas que permitirán a la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG, con el propósito que la entidad logre contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional.

Una vez aplicado el autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) de acuerdo con los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, se evidencia una calificación de 91,5% en cuanto a la política de Gestión Estratégica del Talento Humano para la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- sobre un total de 100%, mostrando un aumento considerable en relación con los puntajes de vigencias anteriores.

Los resultados del diagnóstico se ven en las siguientes gráficas tomadas de la Matriz GETH de Colombia Compra Eficiente:



Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2022

Los resultados de la Gestión Estratégica de Talento Humano muestran puntajes que se encuentran por encima del 80% lo que indica resultados positivos para la Gestión. Los resultados de las Sub-rutas que las componen facilitarán posteriormente la definición de las acciones a implementar.



Tabla 2. Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano respecto a las rutas de creación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	97	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	96
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	98
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	94
		- Ruta para generar innovación con pasión	98
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	93	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	92
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	87
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	100
		- Ruta de formación para capacitar seniores que saben lo que hacen	92
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	92	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	93
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	91
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	93	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	92
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	93
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	85	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	85

Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2022

Analizando los puntajes más bajos obtenidos en las rutas de creación de valor, se toman como base para establecer las actividades del plan de acción del Plan Estratégico de Talento Humano y por tanto al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023: (i) Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 85%, (ii) Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" 93%, [iii] Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.

8.4. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Durante la vigencia 2022 se realizó medición de clima laboral, dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, en el Artículo No. 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral, donde se define que se debe medir el clima laboral por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Con el fin de obtener un diagnóstico que permita realizar acciones encaminadas a optimizar el funcionamiento de la agencia en términos de la orientación organizacional, el manejo de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, liderazgo, satisfacción de los funcionarios y compromiso de las diferentes dependencias.

Los resultados generales de la encuesta de Clima Organizacional para la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente son los siguientes:



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente

Tel. (601) 7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



www.colombiacompra.gov.co



Tabla 3. Orientación organizacional

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
En el desarrollo de mis funciones mantengo prioridad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	100%	86%	14%	88%
Conozco y entiendo la estructura orgánica y funcional de la Entidad.	96%	71%	25%	
Mis funciones están claramente determinadas y definidas.	91%	58%	32%	
Conozco los procesos y procedimientos inherentes a mi trabajo y considero que estos aportan a los objetivos institucionales.	88%	62%	26%	
La Entidad promueve el conocimiento y apropiación de los objetivos estratégicos, la misión, la visión y los valores institucionales del código de integridad, contemplados en la Planeación Estratégica.	87%	62%	25%	
Conozco y aplico los formatos y documentación que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.	83%	50%	33%	
En la Entidad se promueve la cultura de la evaluación, el mejoramiento continuo y la gestión de la calidad.	82%	46%	37%	
La Entidad promueve espacios de gestión del conocimiento e innovación.	74%	40%	34%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022- ANPCPCE

El nivel de orientación organizacional en general es del 88%, lo cual predomina la claridad en el desarrollo de las funciones y la priorización en el cumplimiento de los objetivos de la agencia, se evidencia que falta fortalecer los espacios que promueven la gestión del conocimiento y la innovación.

Tabla 4. Estilo de liderazgo

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
El trato que recibo de mi jefe es respetuoso.	97%	86%	11%	85%
Mi jefe comunica de forma clara sus expectativas.	84%	56%	28%	
Mi jefe promueve el trabajo en equipo.	84%	61%	23%	
En mi área, el jefe asigna las obligaciones, responsabilidades y entrega de productos de acuerdo con los conocimientos y habilidades de sus colaboradores y de forma equitativa.	83%	50%	33%	
Recibo de mi jefe retroalimentación tanto de aspectos positivos como aspectos por mejorar sobre los productos entregados.	76%	46%	31%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022- ANPCPCE



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente

Tel. (601) 7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



www.colombiacompra.gov.co



En la variable de liderazgo se obtuvo un resultado general del 85%, esto como resultado, del trato respetuoso la comunicación clara y el trabajo en equipo, sin embargo, se debe fortalecer la retroalimentación laboral en aspectos positivos y de mejora.

Tabla 5. Comunicación e integración

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros.	84%	45%	39%	80%
Me entero oportunamente del avance de las metas y objetivos de la Entidad.	84%	46%	38%	
Me entero de lo que ocurre en la Entidad por comunicaciones oficiales.	82%	42%	40%	
En mi área se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados.	80%	45%	35%	
La Entidad cuenta con un sistema de comunicación claro, confiable y abierto para conocer los aportes, sugerencias y recomendaciones de los colaboradores.	72%	38%	34%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022 - ANCPCE

La comunicación e integración en la entidad tiene un porcentaje general del 80, esto porque a la agencia le hace falta implementar un sistema de comunicación claro, confiable donde se permita a los colaboradores manifestar las sugerencias y/o recomendaciones.

Tabla 6. Trabajo en equipo

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	85%	55%	30%	81%
Los objetivos de los equipos de trabajo de mi área son compartidos por todos sus integrantes.	81%	43%	38%	
En la Entidad hay un sentimiento de compañerismo el cual permite que se generen dinámicas de trabajo en equipo.	78%	39%	39%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022 - ANCPCE

A pesar de que en la entidad se fomenta el trabajo en equipo aún falta mejorar el sentimiento de compañerismo y aumentar dinámicas que aporten a el compañerismo.

Tabla 7. Resultados por factor de Capacidad profesional





Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la Entidad.	98%	86%	12%	93%
Tengo claridad de por qué realizo mi trabajo.	98%	82%	16%	
Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo.	93%	63%	29%	
Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos y procedimientos inherentes a mi trabajo.	91%	66%	25%	
Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.	91%	71%	19%	
Utilizo la innovación para el desarrollo de mis actividades laborales.	87%	55%	32%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022 - ANCPCE

La capacidad profesional se ve reflejada por el 93% en general ya que indica que los colaboradores aplican sus conocimientos en las funciones que realizan, además utilizan de forma continua la innovación para dar cumplimiento a sus actividades.

Tabla 8. Resultados por factor de comunicación asertiva

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
Mi coordinador de grupo interno de trabajo comunica la información con claridad	85%	59%	26%	85%
En mi área de trabajo se mantiene una buena comunicación	84%	52%	32%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022 – ANCPCE

Se percibe que los colaboradores mantienen buena comunicación al interior de sus áreas, sin embargo, en la agencia se debe fortalecer la comunicación externa con todas las dependencias.

A continuación, se relacionan las fortalezas y oportunidades de mejora clasificadas por cada una de las variables y factores evaluados:

Tabla 9. Consolidado por resultados por variable

Variable	Resultado	Rango
CAPACIDAD PROFESIONAL	93%	Muy alto
SENTIDO DE PERTENENCIA	92%	Muy alto
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	91%	Muy Alto
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	88%	Muy Alto
ESTILO DE DIRECCIÓN	85%	Alto
COMUNICACIÓN ACTIVA	84%	Alto
TRABAJO EN EQUIPO	81%	Alto
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	80%	Alto

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022 - ANCPCE



De los gráficos se resalta la necesidad de continuar fortaleciendo los factores de empoderamiento, proyecto de vida, permanencia, apoyo del crecimiento, desarrollo del personal, así como la comunicación y colaboración, seguridad y salud en el trabajo, variables del trabajo en casa, teletrabajo con el fin de que exista un equilibrio entre la vida laboral y la personal.

Además, se continuará con el desarrollo de actividades por dependencia en pro del mejoramiento del clima organizacional, para mantener los resultados positivos de la encuesta y cierre de brechas en los aspectos de mejora. Así mismo dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos con apoyo del SENA y la CCF se llevará a cabo actividades enmarcadas en el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva y competencias blandas entre las diferentes dependencias que componen la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente.

8.5. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE RIESGO PSICOSOCIAL VIGENCIA 2021

Durante la vigencia 2022 no se realizó medición del riesgo psicosocial de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-, toda vez que se enfocaron los esfuerzos en la medición del clima organizacional para cerrar las brechas de los resultados obtenidos en el 2020 y los resultados de medición del riesgo psicosocial vigencia 2021.

Teniendo en cuenta que la medición debe adelantarse cada dos (2) años y su propósito es identificar, evaluar y valorar los riesgos psicosociales presentes en una situación de trabajo para eliminar o atenuar tales riesgos y establecer las medidas preventivas que resulten oportunas; en la vigencia 2023 se realizara la nueva medición del riesgo psicosocial, con el fin de obtener un diagnóstico que permita realizar acciones que resulten oportunas para la organización y los aspectos sociales del entorno laboral, teniendo en cuenta los cambios y coyunturas sociales y políticos presentados en la vigencia 2022, así mismo como la adaptación laboral de los nuevos colaboradores a la entidad.

La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-, realizó la valoración de los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral y estrés de los servidores públicos, conforme la metodología establecida por la normatividad vigente.

Para la evaluación se discriminaron en dos (2) grupos ocupacionales de acuerdo con los cargos y las características de la población. Primer grupo ocupacional tipo A conformado por personas de los cargos de profesionales especializados, jefes, coordinadores, directores y subdirectores, un segundo grupo ocupacional tipo B participantes de los cargos técnicos, tecnólogos y profesionales de apoyo.

La medición fue realizada por el proveedor externo PRATIB CONSULTING y arrojó los siguientes resultados:

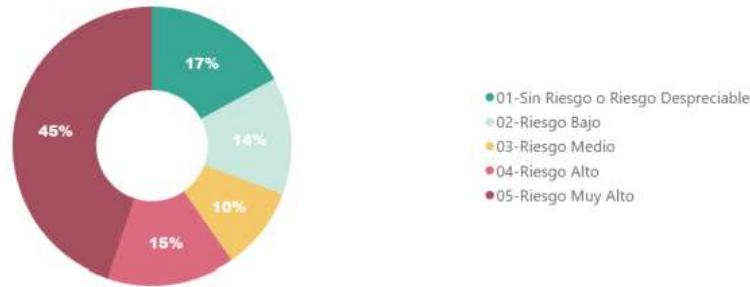


a. CONDICIONES INTRALABORALES

En relación con el nivel intralaboral, el cual refiere a situaciones de carácter netamente laborales que les ocurren a los servidores públicos en ámbitos de exigencias del trabajo, control y autonomía en sus labores, liderazgo, relaciones interpersonales, reconocimientos y compensaciones, entre otros.

Este tipo de condición fue percibido de manera negativa por el 60% de la población, lo cual genera un nivel de *riesgo alto*, a nivel intralaboral el riesgo alto es percibido por ambos grupos ocupacionales, donde los dominios que predominan en riesgo alto son “demandas del trabajo”, entendido como las exigencias, obligaciones y/o compromisos implícitas en el desempeño de un cargo, seguidos por “control sobre el trabajo y liderazgo y relaciones sociales” que especifica el margen de control que tiene el servidor en aspectos como el orden y manejo de las actividades, lo que implica que estos dos dominios deben ser atendidos de manera prioritaria.

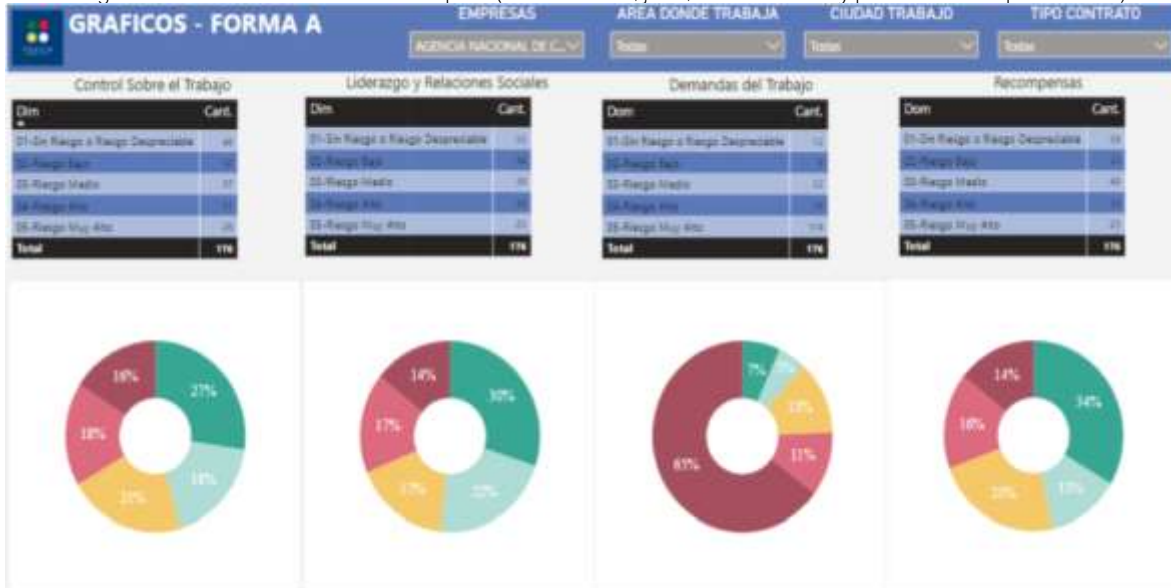
Imagen 4. Condiciones Generales Intralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

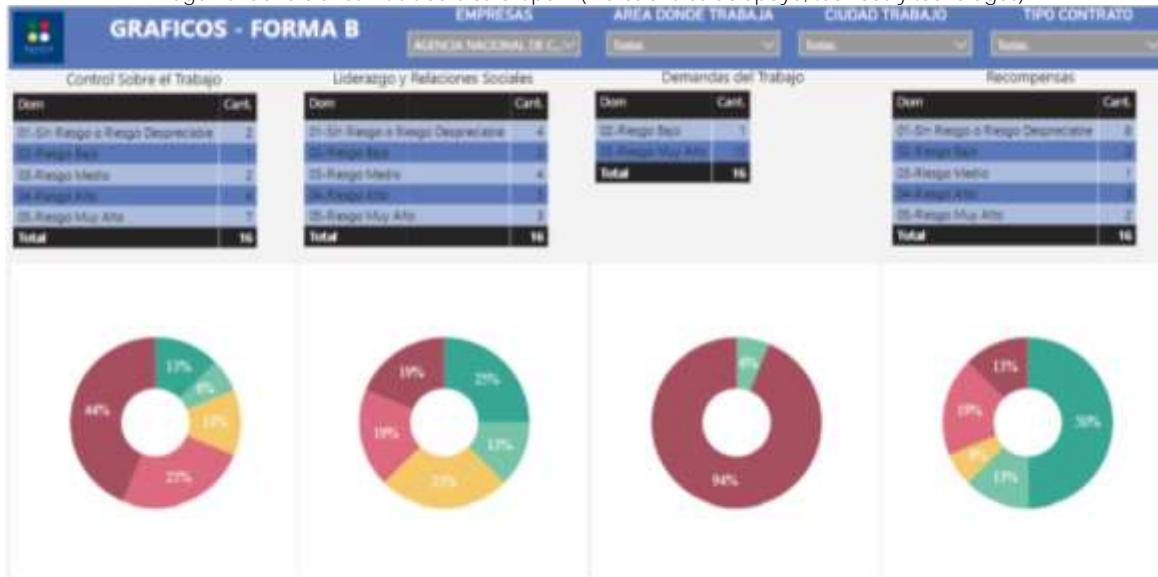


Imagen 5. Condiciones Intralaborales Grupo A (Nivel directivo, jefes, coordinadores y profesionales especializados)



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

Imagen 6. Condiciones Intralaborales Grupo B (Profesionales de apoyo, técnicos y tecnólogos)



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

b. CONDICIONES EXTRALABORALES

En referencia al nivel extralaboral el cual aborda situaciones externas al entorno laboral de los servidores como: relaciones familiares, condiciones de traslados desde su sitio de vivienda

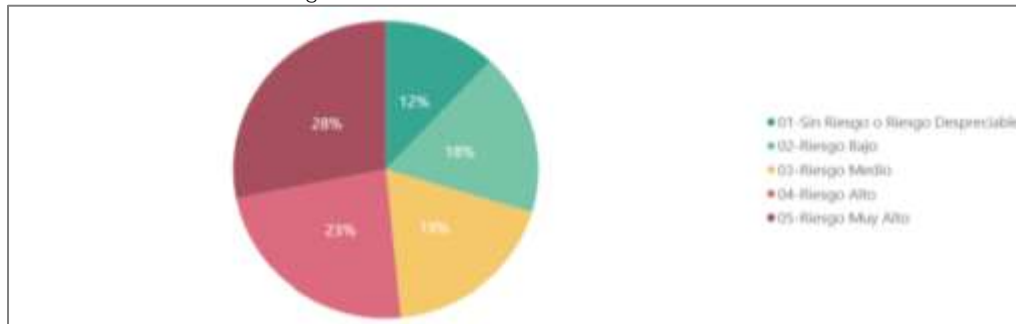




hasta el lugar de su trabajo, disponibilidad de medios económicos y características de su vivienda y entorno, entre otros.

Es importante mencionar que el 51% de los colaboradores perciben sus condiciones sociales, familiares y personales como *alto y muy alto* y el 19% como medio, lo cual es un factor de riesgo muy importante que puede estar debilitando las redes de apoyo y factores protectores familiares, se recomienda intervenir a través de la caja de compensación familiar y fortalecer los programas de bienestar laboral en el cual es importante vincular a los núcleos familiares y propender por las actividades en familia.

Imagen 7. Condiciones Generales Extralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

Imagen 8. Condiciones Generales Extralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

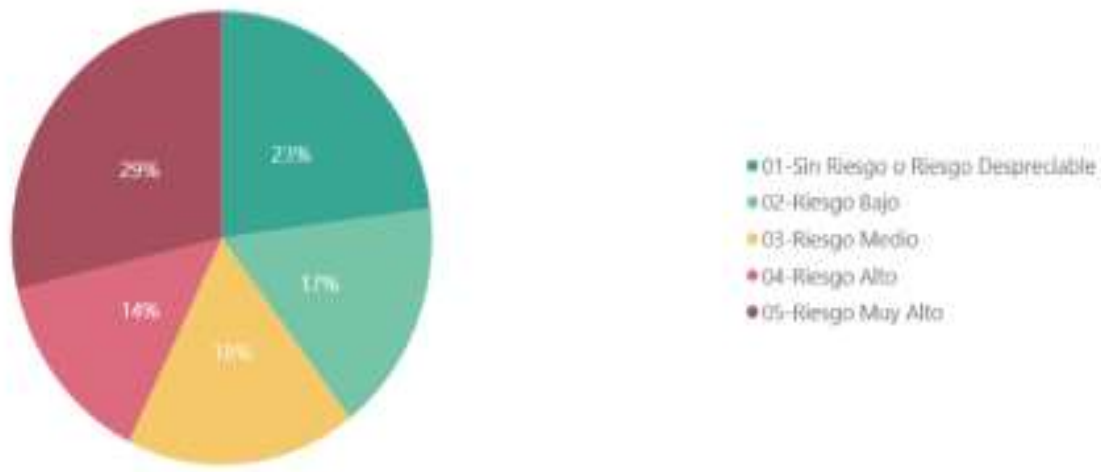




c. NIVEL DE ESTRÉS

Por otra parte, se evidenció que la presencia de sintomatología asociada al nivel estrés es del 43%, por lo tanto, requiere de seguimiento a través de un programa epidemiológica, a través del análisis cruzado de los resultados arrojados por los instrumentos para la identificación de factores de riesgo psicosociales aplicados a la entidad.

Imagen 9. Condiciones Generales de estrés



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

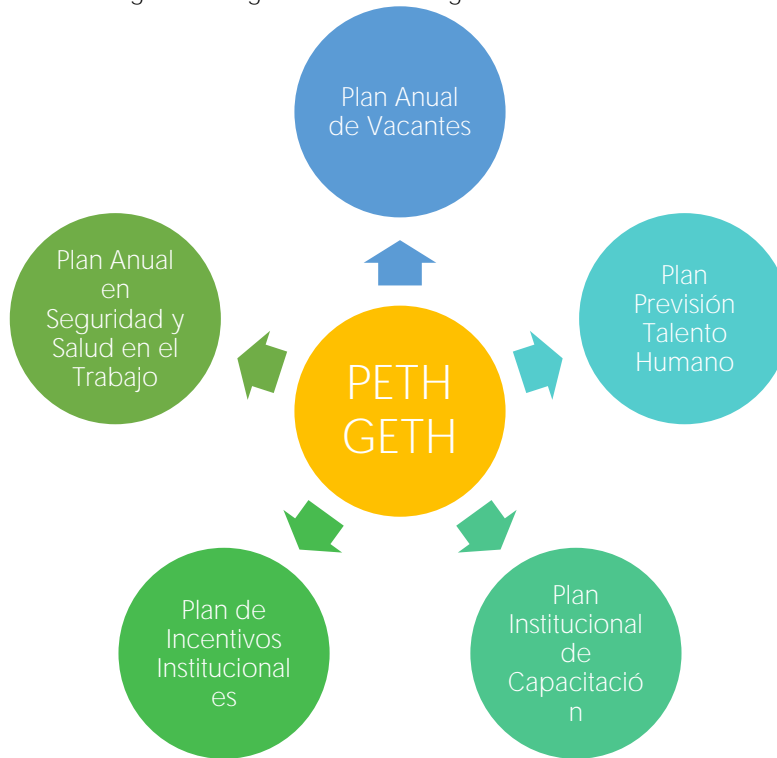
9. INTEGRACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La siguiente gráfica representa la Integración del Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público.





Imagen 10. Integración Plan Estratégico de Talento Humano



Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano ANCPCE
PETH: Plan Estratégico de Talento Humano
GETH: Gestión Estratégica de Talento Humano

A continuación, se describe cada uno de los Planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano:

9.1. INGRESO

9.1.1. PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características; es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión. La información registrada en el Plan Anual de Vacantes 2023 corresponde al reporte de las vacantes de la Planta de Personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación.



Los empleos de Libre nombramiento y remoción son provistos atendiendo la facultad nominadora establecida en el Decreto 1338 de 2015 y DL 4170 de 2011; previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.

Asimismo, los nominados para ocupar cargos de naturaleza gerencial, directivos, asesores y profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1601 de 2005, modificado por el Decreto 4567 de 2011 deben presentar las pruebas de meritocracia ante el DAFP.

La provisión de las vacantes definitivas de los empleos de carrera que surjan en la vigencia 2023 se realizará mediante nombramiento provisional hasta que se cuente con el presupuesto requerido para iniciar el proceso de concurso de méritos.

Por otra parte, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, surge de la obligación legal establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual estipula que todas las unidades de personal o quien haga sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de talento humano, que contenga el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

9.1.2. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

La estrategia se enfoca en mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta en los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran y dar cumplimiento con los informes de empalme de gestión.

9.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

9.2.1. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- está enfocado en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos, promoviendo su desarrollo integral, personal e institucional. Este plan se formulará anualmente teniendo en consideración las necesidades expresadas por los servidores públicos en las encuestas de Clima organizacional y Riesgo Psicosocial, las necesidades de capacitación expresadas por los líderes de los diferentes procesos, las disposiciones normativas, apropiación presupuestal disponible y las evaluaciones de desempeño.

Por otro lado, la gestión del conocimiento es uno de los activos fundamentales para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, pues este le permite diseñar,



gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Es por ello, que para dar continuidad con la gestión del conocimiento durante la vigencia 2023, la agencia seguirá fortaleciendo a los funcionarios en temas específicos o especializados que le permitan desempeñarse con éxito por medio de temas como la inducción y la reinducción, los cuales se hacen mediante capacitaciones que servirán como herramienta para mejorar la actitud, conocimiento y habilidades de los colaboradores.

9.2.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017. El Plan de Incentivos Institucionales, contiene las acciones que se debe desarrollar al interior de la entidad para contar con un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades de los funcionarios y conforme con las apropiaciones presupuestales disponibles.

9.2.3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De conformidad con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, la entidad debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para conseguir cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST-, el cual debe identificar de forma clara las metas, las responsabilidades, los recursos y el cronograma de actividades, siguiendo la concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

El sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como finalidad la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo SST a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

El SG-SST es responsabilidad de todos los Servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- quienes con su compromiso de autocuidado en salud y apoyo de la Entidad favorecen la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud. De acuerdo con lo anterior, la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia





Compra Eficiente- implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

9.2.4. GESTION DEL DESEMPEÑO

La agencia cuenta con la herramienta para la valoración del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales, periodo de prueba, mediante instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación. La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias.

9.2.5. GESTION DEL CONOCIMIENTO

La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente -, desde la secretaría general junto con el área de planeación de la Dirección General, dará continuidad al plan de acción de gestión del conocimiento 2022-2023; este plan está elaborado en el marco del modelo integrado de planeación [MIPG] y la Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación del Departamento Administrativo de Función Pública [DAFP]. Con el fin de avanzar en la implementación de la política GESCO, el plan se elaboró a partir de los resultados obtenidos del autodiagnóstico de la política de gestión del conocimiento, con respecto a lo interiorizado y apropiado por ANCPCE

9.2.6. CLIMA ORGANIZACIONAL

Con la finalidad de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad y probidad. Con base en lo anterior, se continuarán adelantando acciones de mejora del Clima Organizacional, según los resultados obtenidos de la aplicación de dicha medición, así mismo el definir una ruta de alertas tempranas para la prevención y contención de situaciones que afecten el clima laboral.

9.2.7. TELETRABAJO

Una vez implementada la resolución 118 de 2022 en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- se plantea como meta para la vigencia 2023 continuar con la modalidad de Teletrabajo Suplementario, el cual consiste en el desempeño de las actividades remuneradas del servidor público, utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para establecer el contacto entre el servidor y la agencia, sin requerirse de su presencia física en un sitio específico de trabajo, teniendo en cuenta, además, lo establecido en la normatividad legal vigente y con alternancia de unos días en la





entidad y otros días en casa, según lo establecido en el acuerdo de voluntariedad firmado por las partes involucradas.

9.2.8. TRABAJO EN CASA

La ANCPCE busca seguir adelantando la implementación y adaptación del trabajo en casa, la cual tiene como fin que los servidores públicos podrán ejercer sus labores u obligaciones de forma remunerada en su domicilio y se da ante una eventualidad diferente a incapacidad y le exige permanecer en su residencia y cumplir sus obligaciones laborales desde ese lugar. Cabe aclarar que esta modalidad es para casos excepcionales y es transitoria, por lo cual, no es una situación permanente en el tiempo, sino esencialmente temporal. Por ende, una de las metas para el 2023 es dar continuidad a dicha modalidad, según lo dispuesto en la resolución 156 de 2022.

9.2.9. DESCONEXIÓN LABORAL

Según la Ley 2191 del 06 de enero 2022 “por medio de la cual se regula la desconexión laboral – ley de desconexión laboral” la ANCPCE realizará la implementación de dicha normativa para garantizar el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Esta misma Ley en su artículo 3 define la desconexión laboral como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Los servidores públicos de la agencia gozarán del derecho a la desconexión laboral, una vez finalizada la jornada laboral. Asimismo, la ANCPCE deberá garantizar el cumplimiento de las disposiciones normativas teniendo en cuenta las excepciones que se describen en el artículo 6 que hacen referencia a los cargos y/o casos que no estarán sujetos a lo dispuesto en la ley como: i). Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; ii). Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Para la vigencia 2023, se resalta la importancia de dar continuidad a la política de desconexión laboral de la ANCPCE -CCE-GTH-IDI-04-, garantizando el cumplimiento de la Ley 2191 del 2022 y el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para que los servidores públicos puedan conciliar la vida personal, familiar y laboral.



9.2.10. MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP

El grupo de talento humano adelantará los procesos de alta, vinculación, desvinculación, sensibilización de servidores para la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, y situaciones administrativas de personal necesarias para tener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) de la agencia.

9.2.11. RETIRO

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada. De esta manera, se pretende guiar al exfuncionario a enfrentar el cambio, mediante un plan de readaptación, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados (política gestión del conocimiento). Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores para fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, para la vigencia 2023 se continuará aplicando el formato CCE-GTH-FM-48 encuesta de retiro por parte de través del apoyo profesional en psicología vinculado por la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-, con el fin de dar cumplimiento exitoso al proceso de retiro.

10. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Tabla 10. Rutas de recreación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
<p>Ruta de la Felicidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Código de integridad</p>





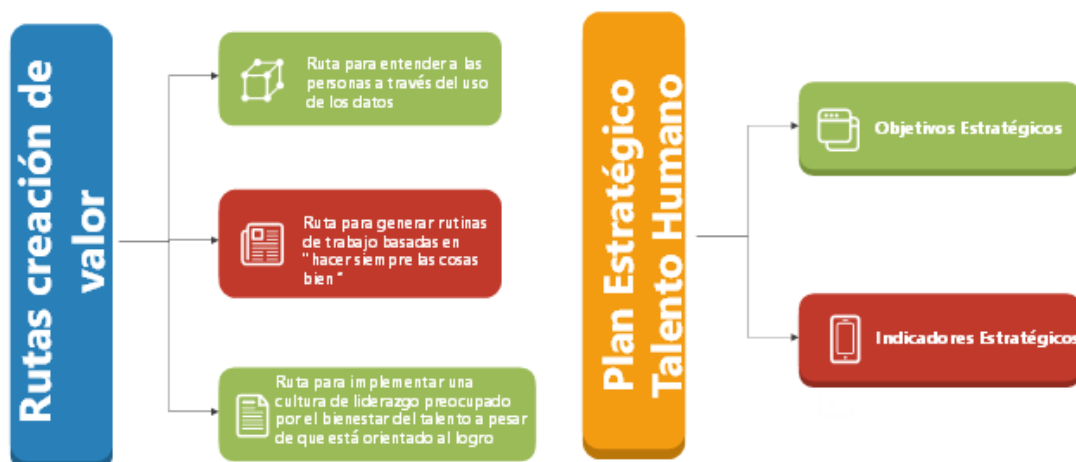
<p>Ruta del Crecimiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	<p>Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información Plan de Bienestar e incentivos</p>
<p>Ruta del Servicio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación</p>
<p>Ruta de la Calidad</p> <ul style="list-style-type: none"> • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina</p>
<p>Ruta de Análisis de Datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos 	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina</p>

Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2022

11. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La siguiente es la alineación del Plan Estratégico de Talento Humano con las rutas de creación de valor establecidas desde la dimensión de Talento Humano del Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Imagen 11. Rutas de Creación de Valor Vs. Alineación Plan Estratégico de Talento Humano



Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano – ANCPCC





11.1. OBJETIVOS DE TALENTO HUMANO

Con el fin de fortalecer y consolidar la Gestión Estratégica de Talento Humano en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- se presentan los siguientes objetivos:

Imagen 12. Objetivos de Gestión de Talento Humano

- 1

Suplir las vacantes de la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- de acuerdo con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, así como los requisitos de la normatividad vigente aplicable a la entidad, con el fin de atraer y seleccionar al mejor talento que permita el logro de los objetivos estratégicos de la entidad.
- 2

Elaborar, presentar y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente -, acorde con las directrices de la Dirección y las necesidades de los Servidores Públicos de la Entidad para la vigencia, con el fin de mejorar el desempeño y competencias requeridas en los servidores apoyando el logro de la estrategia de la agencia.
- 3

Elaborar, presentar y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente -, acorde con las directrices de la Dirección y las necesidades de los Servidores Públicos de la Entidad para la vigencia, con el fin de mejorar el desempeño y competencias requeridas en los servidores apoyando el logro de la estrategia de la agencia.
- 4

Planear, ejecutar y evaluar las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo, enfermedades laborales y otras situaciones que puedan afectar la calidad de vida de los colaboradores de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-.

Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano – ANPCCE





11.2. OBJETIVOS VS INDICADORES ESTRATÉGICOS DE TALENTO HUMANO

Los siguientes son los indicadores establecidos para medir el cumplimiento de los objetivos de la Gestión de Talento Humano en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-. En la siguiente grafica se puede evidenciar la alineación de los objetivos de la Gestión de Talento Humano con cada uno de los indicadores establecidos.

Tabla 11. Indicadores Estratégicos de Talento Humano

OBJETIVO	INDICADORES
<p>Elaborar, presentar y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, acorde con las directrices de la Dirección y las necesidades de los Servidores Públicos de la Entidad para la vigencia, con el fin de mejorar el desempeño y competencias requeridas en los servidores apoyando el logro de la estrategia de la agencia.</p>	<p>Cumplimiento del Plan de Capacitación.</p> <p>Satisfacción de la capacitación (aplica únicamente para capacitaciones internas)</p> <p>Eficacia de la capacitación (aplica únicamente para capacitaciones internas)</p> <p>Eficiencia de la capacitación (aplica únicamente para capacitaciones internas)</p> <p>Porcentaje cumplimiento global de metas – Desempeño</p> <p>Porcentaje cumplimiento plan de acción política gestión del Conocimiento</p>
<p>Suplir las vacantes de la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- de acuerdo con el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales. así como los requisitos de la normatividad vigente aplicable a la entidad, con el fin de atraer y seleccionar al mejor talento que permita el logro de los objetivos estratégicos de la entidad.</p>	<p>Cubrimiento Efectivo de vacantes</p>
<p>Elaborar, presentar y desarrollar el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente - , acorde con las directrices de la Dirección y las necesidades de los Servidores Públicos de la Entidad para la vigencia, con el fin de mejorar los resultados de clima organizacional de la agencia</p>	<p>Cumplimiento de planes de mejoramiento enfocado de la encuesta de clima organizacional y riesgo psicosocial.</p> <p>Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos.</p> <p>Satisfacción de actividades de bienestar.</p> <p>Continuación con la modalidad de Teletrabajo Suplementario en la agencia.</p>



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CODIGO: CCE-GTH-PL-01

VERSIÓN: 02 DEL 30 DE ENERO DE 2023

Agencia Nacional de Contratación Pública



Colombia Compra Eficiente

	<p>Continuación con la modalidad de trabajo en casa.</p> <p>Continuación de la política de desconexión laboral.</p> <p>Participación del Programa Bilingüismo en los funcionarios de la ANCP-CCE</p>
<p>Planear, ejecutar y evaluar las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo, enfermedades laborales y otras situaciones que puedan afectar la calidad de vida de los colaboradores de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente -.</p>	<p>Cumplimiento del Programa de SST</p>

Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano – ANCP-CCE

12. FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 1. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN

Título del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente 2023
Fecha de aprobación:	30/01/2023
Resumen / Objetivo de contenido:	Plan que evidencia las estrategias de Talento Humano, para brindar un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso de los funcionarios públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, a través del ciclo de vida (Ingreso, desarrollo y retiro).
Área / Dependencia de autoría:	Secretaría General
Código de estandarización:	CCE-GTH-PL-01
Categoría / Tipo de documento:	Plan
Aprobación por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño del 26/01/2023
Información adicional:	N A
Serie documental según TRD	Planes DG.SG.33
Link de ubicación original del documento (especifique donde se aloja o reposa el documento)	Share Point – Talento Humano 2023



DEPARTAMENTO
NACIONAL DE PLANEACIÓN

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente

Tel. (601) 7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



www.colombiacompra.gov.co



FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 2. AUTORES Y RESPONSABLES DE REVISIÓN Y APROBACIÓN

Acción	Nombre	Cargo/ Perfil	Fecha	Firma
Elaboró	Valeria Galeano Barrios	Analista T2-01	20/01/2023	Valeria Galeano B.
Revisó	Astrid Camargo	Coordinador talento humano	21/01/2023	Astrid Camargo
	William Renan Rodriguez	Secretario General	23/01/2023	[Firma]
Aprobó	CIGD	Acta de aprobación del comité de enero de 2023	28/01/2023	Acta de aprobación del comité de enero de 2023

Nota: Si la aprobación se realizó mediante acta de alguno de los comités internos considerados en la resolución número 173 de 2020 por favor especificar acta y mes del desarrollo de esta.

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 3. CONTROL DE CAMBIOS DE DOCUMENTO

Versión vigente del documento

02

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
01	27/01/2022	Estructuración del plan estratégico de talento humano vigencia 2022	Valeria Galeano Barrios Analista T2-01 Naila Yali Valencia Contratista Secretaría General	Astrid Camargo Analista T2-06 Claudia Ximena López Secretaria General	CIGD
02	28/01/2023	Estructuración del plan estratégico de talento humano vigencia 2023	Valeria Galeano Barrios Analista T2-01	Astrid Camargo Coordinador talento humano William Renan Rodriguez Secretario General	CIGD del 26 de enero 2023



DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente

Tel. (601) 7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



www.colombiacompra.gov.co

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CODIGO: CCE-GTH-PL-01

VERSIÓN: 02 DEL 30 DE ENERO DE 2023



Agencia Nacional de Contratación Pública



Colombia Compra Eficiente

Nota: El control de cambios en el documento, se refiere a cualquier ajuste que se efectúe sobre el documento que describe ficha técnica del presente documento.



DEPARTAMENTO
NACIONAL DE PLANEACIÓN

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente

Tel. (601) 7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



www.colombiacompra.gov.co

Versión: 02

Código: CCE-GTH-PL-01

Fecha: 30 DE ENERO DE 2023

Página 40 de 41