

MEMORIA JUSTIFICATIVA PROYECTO DE RESOLUCIÓN

“Por la cual se deroga y sustituye la Resolución No. 277 de 2023, mediante la cual se expidió el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente - y las Resoluciones modificatorias No. 486 de 2023 y No. 653 de 2023”

1. Antecedentes y razones de oportunidad y conveniencia que justifican su expedición.

Mediante Decreto Ley 4170 de 2011, modificado parcialmente por el Decreto 1822 de 2019, se creó la Unidad Administrativa Especial denominada Agencia Nacional de Contratación Pública — Colombia Compra Eficiente—, como una entidad descentralizada de la rama ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa y financiera, adscrita al Departamento Nacional de Planeación, y se estableció su estructura y las funciones de sus dependencias.

El Artículo 2° del Decreto Ley 770 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”, señala: “(...) *Las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley*”.

El artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015 “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*”, establece: “(...) *La adopción, adición, modificación o actualización del manual específico se efectuará mediante resolución interna del jefe del organismo o entidad, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el presente Título (...)*”.

El Artículo 115 de la Ley 489 de 1998, establece que el representante legal de la entidad podrá crear y organizar con carácter permanente o transitorio grupos internos de trabajo, con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas de la entidad.

Específicamente, dentro de las funciones de la Dirección General de la Agencia, establecidas en el numeral 16 artículo 10° del Decreto 4170 de 2011, se encuentra la de “*Crear, organizar y conformar comités, comisiones y grupos internos de trabajo, teniendo en cuenta la estructura interna, las necesidades del servicio y los planes y programas trazados para el adecuado funcionamiento de la Agencia*”.

Verificada la competencia de la Dirección General para la creación, organización y conformación de grupos internos de trabajo, teniendo en cuenta la estructura interna, las necesidades del servicio y los planes y programas trazados para el adecuado funcionamiento de la entidad, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente (ANCP-CCE), elaboró el Plan Estratégico Institucional 2023-2026, en el cual se tuvieron en cuenta los antecedentes de la compra y contratación pública y su evolución en Colombia y en otros países con experiencias relevantes.

Como parte del análisis nacional, se elaboró el contexto institucional de la Agencia, considerando los compromisos de la entidad frente a: los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030; las apuestas del Gobierno Nacional expedidas en la Ley 2294 de 2023, “por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026 “Colombia, Potencia Mundial de Vida”; las obligaciones vigentes de política pública del Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES); lo dispuesto en el Plan Marco de Implementación (PMI) de los Acuerdos de Paz; los criterios de focalización presupuestal del Departamento Nacional de Planeación (DNP); las recomendaciones realizadas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y la adopción e implementación del Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Asimismo, se caracterizaron los grupos de valor de la Agencia, en línea con la estrategia de participación ciudadana adelantada en el proceso de planeación estratégica mediante la realización de una consulta interna, una consulta ciudadana externa, grupos focales, entrevistas a la línea estratégica de la Agencia y a expertos de la compra y contratación pública. Lo anterior, buscando generar valor público dentro de la planeación estratégica desde una perspectiva participativa.

En este proceso se analizó información relevante de necesidades, percepciones, observaciones, sugerencias y oportunidades de mejora a nivel institucional de todas las personas participantes. Posteriormente, se hizo un análisis situacional en el que se identificaron las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que tiene la Agencia, con el propósito de conocer el estado de la entidad a nivel misional, estratégico y de gestión; dado que para la planeación es importante determinar los esfuerzos humanos, financieros y de infraestructura que se requieren para materializar los objetivos propuestos en el plan.

A partir del resultado del análisis y diagnóstico interno y externo realizado, se generó el Modelo de Direccionamiento Estratégico que es la hoja de ruta de las próximas vigencias. En el Plan Estratégico Institucional, se presenta dicho modelo, que consta de la misión, visión, los principios, *las líneas estratégicas*, los enfoques orientadores, los objetivos estratégicos, *los ejes estratégicos* y las metas; así como el seguimiento al cumplimiento de las metas programadas en el modelo.

Las líneas estratégicas que direccionarán el cumplimiento de las metas y que fundamentan la definición de los objetivos estratégicos, en las cuales la entidad asume el enfoque de promover una política de compras públicas como un instrumento del Estado para dinamizar la economía, son las siguientes:

Ilustración 3. Líneas Estratégicas



Fuente: Elaboración Planeación de la Dirección General de la ANCP-CCE

Como vemos, dentro de las líneas estratégicas se encuentra: **Educación:** Con la cual se busca el fortalecimiento de las capacidades de los actores partícipes e interesados en el sistema de compras y contratación pública, a través de diferentes modalidades y programas de capacitaciones y formaciones, que fortalezcan los conocimientos necesarios para demandar y ofertar bienes y servicios de manera transparente y eficiente. A través de la difusión y apropiación del conocimiento sobre la compra y la contratación pública, se busca que esas unidades productivas que no han hecho parte de este mercado cuenten con herramientas para acceder al mismo. (El subrayado es nuestro).

A partir de dichas líneas estratégicas, enfoques, ejes y objetivos estratégicos, se definieron las metas del cuatrienio; alineadas con la misión y visión general de la entidad, y buscan materializar los objetivos estratégicos definidos. Para el caso específico de la línea estratégica Educación:

“Fomentar la participación e inclusión de actores del Sistema de Compra Pública a través de mecanismos que promuevan la apropiación y difusión del conocimiento, fortalezcan sus capacidades, y mejoren el relacionamiento con la ciudadanía y grupos de valor. Está encaminado a promover la participación e inclusión de diferentes actores en el Sistema de Compra Pública mediante la implementación de estrategias de capacitación, formación y asistencia técnica que les permitan mejorar su conocimiento y capacidades; y a su vez contribuya a mejorar la relación con la ciudadanía y otros grupos interesados. Se busca que más actores puedan participar de manera efectiva en procesos de compra y contratación pública, y que la información y el conocimiento se compartan de manera más amplia y accesible, especialmente orientado a la inclusión de actores de la economía popular”. (El subrayado es nuestro).

Para la ANCP-CCE, los ejes representan la concreción de campos de acción que se desarrollan en línea con los objetivos estratégicos permitiendo dar cuenta de las áreas específicas en las que se encuentran dichas concreciones. A continuación, se describen los tres ejes estratégicos:



Departamento Nacional
de Planeación - DNP

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

Ilustración 5. Ejes estratégicos



Fuente: Elaboración Planeación de la Dirección General de la ANCP-CCE

Atendiendo a una de las prioridades del PND 2022-2026, la Agencia se enfocará en la democratización del conocimiento de la compra pública, es decir, en fomentar la participación en el Sistema de Compra Pública, de manera que sea accesible y entendible para todas las personas interesadas, en especial a los actores de la economía popular y comunitaria. Esto se hará por medio de la nueva estrategia integral de capacitaciones denominada "Ruta de la Democratización de la compra pública", de mayor alcance, pertinencia y presencia territorial.

La estrategia tiene el objetivo de fortalecer las capacidades de entidades estatales, proveedores y ciudadanía para participar en el sistema de compra y contratación pública, con énfasis en los actores de la economía popular y comunitaria, teniendo en cuenta los contextos económicos, sociales y territoriales, a través de acciones de capacitación y formación sobre herramientas e instrumentos normativos, tecnológicos y técnicos.

La estrategia está diseñada para desarrollar sesiones de socialización, capacitación y de formación en diferentes modalidades (presencial, virtual y e-learning), que respondan a las necesidades de conocimiento de varios públicos, por niveles de conocimiento, con la finalidad de generar procesos de apropiación del conocimiento sobre las temáticas más relevantes de las compras y contratación públicas.

Para contribuir con la participación e inclusión de nuevos actores del Sistema de compra y contratación pública, también es fundamental el desarrollo del despliegue territorial de la estrategia de la "Ruta de la Democratización de la Compra Pública", por medio de los eventos o sesiones de socialización, capacitación y formación en modalidad presencial. Así, se busca llegar a poblaciones y regiones que no participan actualmente en el sistema de compra y contratación o que han estado al margen de las acciones de la entidad, con énfasis en los actores de la economía popular.



Departamento Nacional
de Planeación - DNP

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. (601)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20. Piso 17 • Bogotá - Colombia



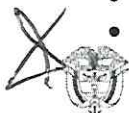
WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

Esta expansión busca fortalecer aún más el compromiso de ANCP - CCE como ente rector de la contratación pública en Colombia y las capacidades de las entidades estatales, proveedores y ciudadanía para participar en el sistema de compras y contratación pública, teniendo en cuenta los contextos económicos, sociales y territoriales, a través de acciones de capacitación y formación sobre herramientas e instrumentos normativos, tecnológicos y técnicos.

Con el fin de atender estos compromisos, la Dirección General entendiendo la importancia de una estrategia de la articulación interinstitucional y con los grupos de valor de la Agencia, así como las operaciones de llegada a los territorios del país y el cumplimiento del Plan estratégico y funciones de la entidad requiere la implementación de las siguientes actividades: Coordinar los programas de socialización, capacitación y formación del sistema de compras públicas con las demás subdirecciones, entidades y organismos externos, con el fin de lograr una mayor y mejor participación de los actores partícipes e interesados en los procesos de compras y contratación; articular la estrategia de socialización, capacitación y formación del sistema de compra pública con las demás Subdirecciones de la Agencia, entre otras.

Con base en la normatividad vigente sobre la materia y en ejercicio de las facultades legales el Director de la Agencia ha expedido las resoluciones:

- Resolución 653 de 2023- Manual de funciones y competencias laborales.
- Resolución Número 486 de 2023, por la cual se modifica el manual de funciones y competencias laborales.
- Resolución 277 2023 - manual de funciones y competencias.
- Resolución 433 de 2022: Por la cual se deroga y sustituye la Resolución 394 de 2022 – Manual de Funciones y Competencias Laborales ANPCCE.
- Resolución 394 de 2022: Por la cual se deroga y sustituye la Resolución 152 de 2022 – Manual de Funciones y Competencias Laborales ANPCCE.
- Resolución 154 de 2022 – Manual de funciones y competencias laborales.
- Resolución 452 de 2021 - Manual de funciones y competencias.
- Resolución 040 de 2021 - Manual de funciones.
- Resolución 140 de 2020 - Manual de funciones.
- Resolución 1635 de 2018 - Manual de Funciones 2018.
- Resolución 1342 de 2017 - Modifica la Resolución 1190 de 2017 sobre el Manual de funciones.
- Resolución 1190 de 2017 - Manual de Funciones 2017.
- Resolución 1183 de 2016 - Manual de Funciones 2016.
- Resolución 966 de 2016 – Modifica la Resolución 701 de 2015.
- Resolución 934 de 2016 – Modifica la Resolución 701 de 2015 Resolución 701 de 2015 - Adiciona el Manual de Funciones.
- Resolución 065 de 2012 - Adiciona el Manual de Funciones.
- Resolución 048 de 2012 - Adiciona el Manual de Funciones.
- Resolución 034 de 2012 - Modifica el Manual de Funciones.
- Resolución 008 de 2012 - Adiciona el Manual de Funciones.



- Resolución 001 de 2012 - Manual de Funciones.

El Decreto Ley 770 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, permite establecer que el empleo debe ser entendido no solo como la denominación, el grado y el código que se asignan para su identificación sino como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado. Por lo tanto, y atendiendo lo dispuesto en el artículo 122 de la Carta Política, cada empleo debe tener definidas sus funciones claramente.

De acuerdo con el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, la Entidad a su interior debe establecer el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifiquen los perfiles requeridos y las funciones propias de cada empleo que se encuentre en la planta de personal, para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este es el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos de la Entidad.

Ahora bien, con el ánimo de dar respuesta a los diferentes cambios y dinámicas de gestión de la Agencia, la Dirección General considera necesario actualizar y ajustar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la entidad, de tal manera que se cree un grupo interno de trabajo con el fin de articular los programas de socialización, capacitación y formación del sistema de compras públicas con las demás subdirecciones, entidades y organismos externos, y buscar una mayor y mejor participación de los actores partícipes e interesados en los procesos de compras y contratación; articular la estrategia de socialización, capacitación y formación del sistema de compra pública con las demás Subdirecciones de la Agencia, manteniendo los grupos preexistentes.

Atendiendo las necesidades del servicio que impactan el desarrollo funcional, con el fin de contribuir con el cumplimiento de la misionalidad teniendo en cuenta las funciones de las dependencias a través de las cuales se cumple con los objetivos de la entidad y con el propósito de realizar el seguimiento efectivo al desarrollo de planes, programas, proyectos y garantizar su eficiente funcionamiento, se requiere ajustar y modificar las fichas del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la entidad en los empleos de Experto código G3 grado 8, Gestor código T1 grado 15 y 11, Analistas código T2 grado 6, 4 y 2 en el sentido de incluir el Título de posgrado en la modalidad de especialización o maestría, en áreas relacionadas con las funciones del cargo, de acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública que señalan: *"Con respecto al requisito del título de posgrado no es necesario describir el programa académico correspondiente, y puede indicarse: "Título de posgrado en la modalidad de (especialización o maestría, según corresponda) en áreas relacionadas con las funciones del empleo".* (Guía para establecer o modificar el Manual de Funciones y de Competencias Laborales).

Igualmente, en atención a las necesidades descritas se hace necesario ajustar y modificar trece (13) fichas de la planta de personal, así:

1. Dirección General: Un (1) Técnico Asistencial Código 01 Grado 7;



Departamento Nacional
de Planeación - DNP

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

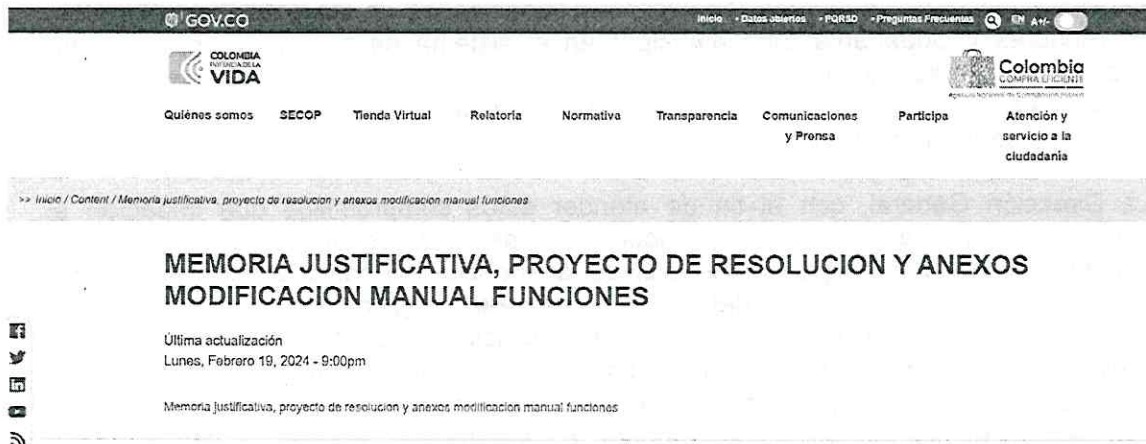


WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

2. Subdirección de Negocios: Un (1) Gestor Código T1 Grado 15 y dos (2) Analistas código T2 grado 4;
3. Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico: tres (3) Analistas código T2 grado 2;
4. Secretaría General: Un (1) Experto Código G3 Grado 8, un (1) Gestor Código T 1 Grado 15; dos (2) Gestores código T1 grado 11, un (1) analista Código T2 Grado 4 y un (1) Analista código T1 grado 1.

Por lo expuesto, se hace necesario ajustar y modificar el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente –, modificando las fichas técnicas con el propósito de contribuir y optimizar el cumplimiento de los objetivos misionales y efectuar un mejor seguimiento al desarrollo de planes, programas, proyectos y propendiendo por el adecuado y eficiente funcionamiento de la entidad.

Dando cumplimiento a lo establecido al artículo 4º del Decreto 498 de 2020 el cual modificó el artículo 2.2.2.6.1 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el Director General de la Agencia, convocó a reunión virtual a través de la plataforma Teams para el día 19 de febrero de 2024, a partir de las 8:30 a.m, en la cual dio a conocer a todos los servidores públicos de la entidad las modificaciones y ajustes propuestos en el acto administrativo modificatorio del Manual Especifico de Funciones y de Competencias laborales de la entidad; adicional a lo anterior, se ordenó publicar el contenido de esta memoria justificativa, proyecto de resolución y sus anexos en la página web de la entidad. como consta en el link: https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/files_2020/memoria_justificativa_proyecto_de_resolucion_y_anexos_modificacion_manual_funciones.pdf



GOV.CO Inicio Datos abiertos PQRAD Preguntas Frecuentes EN AV

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Colombia COMPRA EFICIENTE Agencia Nacional de Contratación Pública

Quiénes somos SECOPI Tienda Virtual Relatoria Normativa Transparencia Comunicaciones y Prensa Participa Atención y servicio a la ciudadanía

>> Inicio / Content / Memoria justificativa, proyecto de resolución y anexos modificación manual funciones

MEMORIA JUSTIFICATIVA, PROYECTO DE RESOLUCION Y ANEXOS MODIFICACION MANUAL FUNCIONES

Última actualización
Lunes, Febrero 19, 2024 - 9:00pm

Memoria justificativa, proyecto de resolución y anexos modificación manual funciones



2. **Ámbito de aplicación y sujetos a quién va dirigido**

El ámbito de aplicación y sujetos a quién va dirigido, corresponde a trece (13) empleos de los ciento cuarenta y dos (142) que conforman la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente.

3. **Viabilidad Jurídica y Técnica**

3.1 **Modificación Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de CCE.**

De acuerdo con el Decreto Ley 4170 de 2011, la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente (ANCP–CCE) tiene como función generar una política clara y unificada en materia de compras y contratación pública; en virtud de lo cual se expiden lineamientos que sirven de guía para la adecuada gestión y ejecución de los recursos públicos, así como para el seguimiento y evaluación de las compras públicas; lo anterior, con el propósito de lograr mayor transparencia en la contratación estatal.

Por consiguiente, le corresponde a la ANCP-CCE adelantar las socializaciones, capacitaciones y procesos formativos que sean necesarias con el fin de orientar a los participantes en el desarrollo del proceso contractual, para así garantizar la adecuada aplicación de las políticas, instrumentos y herramientas en materia de compra pública, de conformidad con el numeral 10 del artículo 3° del mencionado Decreto Ley 4170 de 2011. De igual forma, el artículo 7°, en su numeral 8, establece como función del Consejo Directivo: “fijar los criterios para la capacitación de los funcionarios públicos en procura de la eficiencia y la transparencia de los procesos de compras y contratación pública”.

Para la Agencia es importante fortalecer las capacidades de las entidades estatales, proveedores y ciudadanía para participar en el sistema de compras y contratación pública, con énfasis en los actores de la economía popular, teniendo en cuenta los contextos económicos, sociales y territoriales, a través de acciones de capacitación y formación sobre herramientas e instrumentos normativos, tecnológicos y técnicos.

La Dirección General, con el fin de atender estos compromisos que impactan el desarrollo funcional frente a la importancia de una estrategia de articulación interinstitucional con los grupos de valor de la Agencia, así como las operaciones de llegada a los territorios del país, requiere implementar las siguientes actividades: Coordinar los programas de socialización, capacitación y formación del sistema de compras públicas con las demás subdirecciones, entidades y organismos externos, con el fin de lograr una mayor y mejor participación de los actores participantes e interesados en los procesos de compras y contratación; articular la estrategia de socialización, capacitación y formación del sistema de compra pública con las demás Subdirecciones de la Agencia, y en particular el diseño curricular, con la oferta institucional de otras entidades y de aliados estratégicos, que permitan aunar esfuerzos en el fortalecimiento de las capacidades de los actores del Sistema de Compra pública,

En la Secretaría General se evidencia la necesidad de fortalecer los equipos de trabajo con el fin de apoyar a la Dirección General en el diseño e implementación de las políticas de gestión administrativa, logística, de contratación, de talento humano y relacionamiento Estado Ciudadano, por lo que se justifica la asignación de más perfiles que se ajusten a las funciones de la dependencia.

En relación con el Grupo de Gestión Contractual, Asuntos Legales y Judiciales se fortalece con la inclusión de un gestor de mayor grado que acompañe y asesore en la formulación de actos administrativos asociados a los procesos financieros, administrativos, jurídicos, contractuales, de talento humano y en general, los necesarios para el cumplimiento de las funciones de la Secretaría General.

En el Grupo de Gestión de Talento Humano, se incluye una ficha de funciones de un gestor de mayor grado, de un empleo de libre nombramiento y remoción, con el cual se busca fortalecer la dirección, conducción, orientación y asesoramiento en las políticas de talento humano de interés para la Agencia. Igualmente, en lo relacionado con la gestión del talento humano, se identifica que se requiere fortalecer la implementación, ejecución y evaluación de las políticas de bienestar, clima laboral, cultura organizacional y fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios de la Agencia, por lo que se modifican dos (2) fichas para avanzar en el fortalecimiento del grupo para la consecución de estos objetivos.

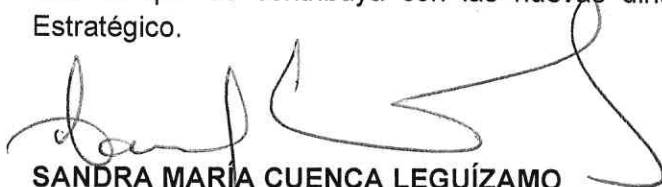
En el Grupo de Relacionamiento Estado Ciudadano se hace necesario fortalecer la implementación de las siguientes cuatro (4) políticas: Atención al Ciudadano, Participación Ciudadana, Rendición de Cuentas, y Racionalización de Trámites y PQRSD, para lo cual se requiere de personal especializado que acompañe y asesore al grupo, entre otras actividades, en la respuesta de las múltiples solicitudes de clientes externos.

En el Grupo de Gestión Administrativa, se evidencia la necesidad de reforzar el equipo teniendo en cuenta las apuestas de la Agencia en el diseño del Sistema de Gestión Ambiental (SGA), el Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) y las políticas de gestión ambiental que involucran asuntos de preservación, cuidado del medio ambiente, y desarrollo sostenible. Lo anterior, previo a la identificación de los impactos ambientales que genera la Agencia para así determinar e implementar acciones de prevención, mitigación, corrección y compensación mediante el desarrollo de prácticas ambientales en la entidad, así como, en el proceso de mejora continua, actualización de procesos y procedimientos que se requieren implementar desde el grupo.

En la Subdirección de Negocios, se requiere de la revisión constante de las ofertas allegadas a la Agencia para participar en los mecanismos de Agregación de demanda que contemplen ventanas de ingreso de proveedores y realizar la revisión de precios de los catálogos en lo referente a las bases de datos publicadas por el DANE, el Sistema de Información de Precios y Abastecimiento del Sector Agropecuario (SIPSA) y el Precio de venta al público de artículos de primera necesidad (PVPAPN), para lo cual se incluye un perfil de analista.

En la Subdirección de Información y Desarrollo Tecnológico, se requiere incluir un perfil de gestor que apoye en la identificación de las necesidades y requerimientos del ecosistema de compras públicas, acompañe en la evaluación de las opciones de desarrollo. Así mismo, se requiere la inclusión de un analista que acompañe a los usuarios en el uso de las tecnologías implementadas por la Agencia.

En consecuencia, con el ánimo de dar respuesta a los nuevos retos de la Agencia Nacional de Contratación Pública-Colombia Compra Eficiente, así como a los diferentes cambios y dinámicas de gestión de la Entidad, la Secretaría General en virtud de las funciones otorgadas por el Decreto 4170 de 2011, Artículo 14, numerales 6 y 17 y de conformidad con lo expuesto en este documento considera necesario ajustar y modificar el manual específico de funciones y de competencias laborales, en los empleos aquí señalados de manera expresa, estableciendo las funciones de manera que se contribuya con las nuevas dinámicas de la entidad derivadas de su Plan Estratégico.



SANDRA MARÍA CUENCA LEGUÍZAMO
Secretaría General CCE

Revisó: Enzo Rafael Ariza – Abogado contratista Secretaría General
Proyectó: Victor Edward Cubillos – Abogado contratista Grupo de Gestión Talento Humano
Proyectó: Nelsy Rodríguez Marín – Contratista Grupo de Gestión Talento Humano

