

## Plan Institucional de Capacitación 2015

### I. Introducción

La Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, es una Unidad Administrativa Especial descentralizada de la rama ejecutiva del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa y financiera, adscrita al Departamento Nacional de Planeación.

- A. La misión de Colombia Compra Eficiente es: (a) ofrecer a los partícipes de la compra pública un sistema de información de la compra y la contratación pública que permita hacer transacciones en línea, con instrumentos y herramientas que respondan a las necesidades de bienes, obras y servicios que adquiere el sistema de compra y contratación pública y que ofrezca información suficiente y de calidad para tomar decisiones, y para cumplir las metas y objetivos de las entidades estatales, el Plan Nacional de Desarrollo y los planes territoriales de desarrollo, asegurando el óptimo valor por dinero en la compra y contratación pública y su transparencia, y generando confianza; (b) formular políticas y propuestas de reforma legislativa, apoyar y coordinar la gestión de reformas legislativas y regulatorias; (c) asistir técnicamente y trabajar en equipo con los partícipes de la compra pública; (d) apoyar el desarrollo del mercados, y monitorearlos; y (e) analizar permanentemente el comportamiento del sistema de compra y contratación pública en busca de la innovación y mejora continua del mismo.
- B. La visión de Colombia Compra Eficiente es la de ser la organización del Gobierno Nacional que lidera y coordina el Sistema de Compra Pública de Colombia, asegurando el mayor valor por dinero con transparencia en la compra y contratación pública en Colombia y generando confianza a todos los partícipes del sistema.
- C. Los objetivos estratégicos de Colombia Compra Eficiente son:
- Incrementar el valor por dinero destinado a la compra y contratación pública.
  - Promover la competencia en la compra y contratación pública.
  - Ofrecer un sistema de *e-Procurement* de fácil acceso para los partícipes de la compra pública que genere información confiable para el Sistema de Compra pública.
  - Fortalecer las capacidades de los partícipes de la compra y contratación pública.
  - Gestionar conocimiento para los partícipes de la compra y la contratación pública y para el equipo de trabajo de Colombia Compra Eficiente.
  - Generar un ambiente de respeto a las reglas de juego y confianza entre los partícipes de la compra pública.

### II. Política, principios y objetivos de gestión del talento humano

#### A. Política

La Alta Dirección de Colombia Compra Eficiente está comprometida con sus servidores, familias y grupos de interés en crear espacios para mantener y mejorar el nivel de su calidad de vida, elevar los niveles de productividad laboral, desarrollar y fortalecer las competencias laborales de sus servidores con el propósito de mejorar la gestión pública.



En desarrollo de este compromiso, la Alta Dirección garantiza las condiciones laborales encaminadas a mantener y mejorar las condiciones ergonómicas, fortalecer el trabajo en equipo para lograr ambientes productivos bajo los principios y valores institucionales.

Para lograr unas condiciones ergonómicas adecuadas, la Alta Dirección se compromete a propiciar ambientes físicos, respetuosos de la seguridad y de la salud de servidores y contratistas, contribuyendo con ello a fortalecer la prevención en temas de salud y de seguridad en el trabajo.

La Alta Dirección de Colombia Compra Eficiente es consciente de que un clima laboral armónico se sustenta en el respeto y en el trabajo en equipo. Por lo anterior, se propende porque todas las actividades laborales se cumplan en un marco de corresponsabilidad.

La Alta Dirección, los servidores y contratistas nos comprometemos a laborar de manera efectiva para lograr los objetivos y metas institucionales que se enmarcan dentro de la estrategia institucional de mayor valor por dinero.

La contribución del talento humano es un factor esencial para asegurar el desarrollo de la misión institucional, y el del propio desarrollo del talento humano desde su ingreso, permanencia y hasta su retiro.

En el marco de las políticas generales de la administración pública relacionadas con empleo público, del modelo integrado de planeación y gestión<sup>1</sup> y del plan estratégico de Colombia Compra Eficiente, la política de gestión del talento humano se funda en el reconocimiento a la importancia que tiene el recurso humano y en el propósito de promover y articular acciones integrales tendientes a la efectiva selección, desarrollo y evaluación del talento humano:

*“La política de gestión de talento humano está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados.*

*Incluye, principalmente la planeación estratégica de recursos humanos como herramienta que integra el plan anual de vacantes, el plan institucional de capacitación-PIC-, el programa de bienestar social e incentivos y los temas relacionados con clima organizacional.”<sup>2</sup>*

La política de talento humano de esta forma, coadyuva en el logro de los objetivos estratégicos institucionales y en mejorar la gestión institucional con un talento humano integro, calificado, motivado y comprometido, y con condiciones de trabajo que promuevan desarrollo y bienestar; y es la guía para el desarrollo de los planes anuales de acción encaminados a su implementación.

## B. Principios

<sup>1</sup> Artículo 42 de la Ley 489 de 1998, literales g) y h) del artículo 14 de la Ley 909 de 2004 y Decreto 188 de 2004. Le corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública Fijar, de acuerdo con el Presidente de la República, las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en la Rama Ejecutiva del Poder Público en planeación del recurso humano, bienestar social e incentivos al personal, relaciones laborales; definir las políticas generales de capacitación y formación.

<sup>2</sup> Decreto 2482 de 2012, crea el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación de las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional. el cual contempla entre otras políticas de desarrollo administrativo: la Gestión del talento humano.



- Compromiso. Los servidores trabajan con empeño y sentido de pertenencia.
- Participación. Los servidores son gestores de lo público y brindan su conocimiento y dan cuenta de sus actuaciones a los interesados en la gestión.
- Respeto. Los servidores en su relación con las personas presumen la buena fe, y tratan a las personas de manera respetuosa y digna en su condición de ser humano.
- Responsabilidad. Los servidores cumplen con las funciones en forma eficiente y aceptan y asumen las consecuencias de sus acciones y omisiones.
- Transparencia. Los servidores son íntegros, claros y coherentes en su sentir, pensar y actuar en desarrollo del servicio público encomendado, y lo hacen visible a los interesados en su gestión.

### C. Objetivos

- La selección del talento humano con calidad humana y el perfil, las habilidades y las competencias requeridas para la función a desempeñar.
- El seguimiento y evaluación de la gestión del talento humano.
- El bienestar integral del servidor y su entorno familiar
- Un clima organizacional y de relaciones de trabajo respetuosas, claras, equitativas y justas.
- Fortalecer las competencias laborales y espacios que ofrezcan mayor bienestar laboral.
- Fortalecer la cultura organizacional de calidad y vocación de servicio.

### D. Estrategias

- Mantener una organización funcional, moderna, flexible y abierta al entorno para el desarrollo efectivo de la misión.
- Fortalecer la actitud de servicio al cliente con una atención amable, diligente, proactiva y asertiva.
- Realizar la gestión del talento humano con enfoque basado en procesos que faciliten la entrega de servicios con calidad y oportunidad.
- Generar una cultura de autocontrol y mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo, minimizando, eliminando y controlando los diferentes factores de riesgo.
- Propender por el desarrollo integral del talento humano a través de programas de capacitación, bienestar social e incentivos.
- Promover la transparencia en las actuaciones de los servidores al hacer visible la gestión a través de la rendición de cuentas y una efectiva atención a las solicitudes de los interesados en su gestión.
- Incrementar la capacidad de transformación, adaptación y respuesta en forma ágil y oportuna a las demandas, necesidades y expectativas de los demandantes de los servicios que se prestan.
- Crear mecanismos para la interiorización y aplicación de los principios en todas las actuaciones de los servidores.
- Mantener una comunicación interna y externa amplia, clara y oportuna.
- Institucionalizar mecanismos de autoevaluación y autocontrol en la gestión del talento humano para medir la efectividad en los procesos y el impacto en los resultados de la gestión.

## III. Plan Institucional de Capacitación (PIC)

### A. Política de capacitación



La Alta Dirección de Colombia Compra Eficiente se compromete a fortalecer las competencias, habilidades y destrezas de los servidores públicos vinculados a la Entidad en un marco mutua colaboración, armonía y crecimiento, que contribuya con el logro de los objetivos institucionales y a nivel macro satisfacer las necesidades de los grupos de interés institucional.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de Colombia Compra Eficiente busca el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas de su talento humano, además de que esté calificado, motivado y comprometido con el cumplimiento de la misión institucional, que contribuya al logro de los objetivos estratégicos institucionales.

El objetivo de la capacitación es desarrollar las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público a través de políticas y prácticas de gestión humana que debe aplicar, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia.

## **B. Objetivos del Plan de Capacitación**

- Satisfacer las necesidades identificadas de capacitación.
- Satisfacer las necesidades identificadas en el entrenamiento en puestos de trabajo.
- Efectuar la inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo al momento de la vinculación.

## **C. Estrategias**

- Sensibilización del talento humano en gestión de cambio y gestión de conocimiento.
- Actualización en temas específicos relacionados directamente y con las funciones de los cargos.
- Conocimiento y aplicación de mejores prácticas.
- Evaluación del impacto del PIC en la gestión institucional.

## **D. Fuentes de información**

Para formular el PIC de Colombia Compra Eficiente se tienen en cuenta las siguientes fuentes formales:

- Plan Nacional de Desarrollo.
- Las estrategias contenidas en el Decreto 4665 de 2007
- Plan estratégico institucional.
- Análisis de las evaluaciones de los acuerdos de gestión.
- Encuestas de necesidades de capacitación y/o entrenamiento en los puestos de trabajo realizadas.

## **E. Estructura del Plan Institucional de Capacitación – PIC –**

Las actividades de formación y capacitación que se desarrollaran buscan la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos de Colombia Compra Eficiente, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

El Plan Institucional de Capacitación se formula, ejecuta y evalúa en las siguientes etapas:



**1. Planeación.** El diagnóstico de necesidades de capacitación, se elabora con base en la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública, en el marco del plan estratégico institucional, del balance de la gestión 2014 y los ejes de capacitación. El resultado del diagnóstico de necesidades de capacitación se construye con base en el resultado de la encuesta aplicada sobre necesidades institucionales en materia del talento humano realizada.

**2. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación**

**3. Evaluación del Plan Institucional de Capacitación.**

El Plan Institucional de Capacitación desarrolla tres (3) programas, así:

- 1. Programa de inducción.** El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de Colombia Compra Eficiente; familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales; entregar las herramientas y la información necesaria que le permita ubicarse dentro de la entidad, conocer e interiorizar los valores, saber las funciones del cargo y todo sobre la vinculación laboral; esto le permite crear sentido de pertenencia hacia Colombia Compra Eficiente.
- 2. Programa de reinducción.** El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios y avances que haya en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad a Colombia Compra Eficiente. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años por medio de una presentación a cargo de los directivos y funcionarios y el alto nivel, que incorpora funciones generales, misión, visión, estrategia y funciones de cada área, valores organizacionales, los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

Los programas de inducción y reinducción se realizarán en charlas programadas en dos jornadas (mañana y tarde) y las cuales estarán agendadas según los temas a tratar.

- a. La Dirección General,** dará a conocer la misión y visión, sector administrativo, principios y valores, estructura-organigrama, direccionamiento estratégico, objetivos institucionales, código de ética. Adicionalmente el sistema de gestión integrado, donde se tocaran temas como los procesos y procedimientos institucionales, calidad, mejoramiento y auditorias de calidad, entre otros.
- b. La Secretaria General,** dará a conocer los programas de bienestar y salud ocupacional, programa de capacitación, nómina, Evaluación del desempeño, la Ley 1010 de 2009 acoso laboral, régimen salarial y prestacional, entre otros.
- c. Las subdirecciones,** darán a conocer el que hacer misional de la entidad.



- 3. Entrenamiento en el puesto de trabajo.** “Se deberá entender el entrenamiento, la preparación que se le imparte al empleado en el ejercicio práctico de las funciones que tendrá que desarrollar en el empleo del cual se posesiona, al iniciarse en el mismo; teniendo en cuenta lo que se entiende por inducción y los objetivos que se persiguen respecto del empleado, de acuerdo con el artículo 7º del decreto 1567 de 1998.

En la práctica el “entrenamiento en el puesto de trabajo, es un complemento a la inducción que la entidad debe darle al funcionario, una vez se posesiona en el respectivo empleo, para efectos de que alcance los objetivos de la inducción, sino que, además, asimile en la práctica su oficio y que hacer, acomodándose a los fines y cometidos de la entidad y de esa medida, prestar un servicio de buena calidad, eficiente y eficaz.

El programa de entrenamiento en el puesto de trabajo se realizará en charlas programadas por el jefe de cada dependencia.

1. Director General
---------------------

2. Secretario General
-----------------------

3. Subdirectores
------------------

#### 4. Modalidades de Capacitación y formación

De conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente los servidores de Colombia Compra Eficiente pueden acceder a diferentes modalidades de capacitación:

- Conferencias, foros (eventos de corta duración, máximo 10 horas)
- Seminarios o talleres (duración de 10 a 40 horas)
- Cursos
- Diplomados
- Pregrados
- Especialización
- Maestría

#### 5. Financiación PIC

Colombia Compra Eficiente realizó un diagnóstico de las diferentes fuentes de financiación adicionales al presupuesto de la entidad.

Se pretende suscribir convenios con otras entidades (públicas o privadas) para la realización de eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas académicos y hacer más eficiente el uso de los recursos presupuestales.

Entidades con las que se pueden formar alianzas o acuerdos:

**Departamento administrativo de la función Pública – DAFP.** Es el organismo rector en materia de gestión y desarrollo del Talento Humano al servicio del Estado, al cual, en virtud de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y en la Ley 489 del mismo año, le corresponde formular el Plan



Nacional de Formación y Capacitación, en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizarlo y coordinar su ejecución.

**Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.** Establecimiento público de Educación Superior, cuyo objetivo fundamental es la formación de profesionales en Administración Pública, al cual en razón de su misión, en lo relacionado con la capacitación de los servidores públicos le corresponde participar en la elaboración, actualización y seguimiento del Plan Nacional de Formación y Capacitación, igualmente, diseñar el currículo básico de Programas de inducción y Reinducción, definidos por el Decreto 1567 de 1998.

Según lo establece el artículo 31 de la Ley 489 de 1998, la Escuela de Alto Gobierno se constituye como programa permanente y sistemático desarrollado por la escuela superior de administración pública para gobernadores y alcaldes electos así como para directivos y funcionarios del área de apoyo administrativo de las entidades de cualquier orden. Los contenidos de estos programas deberán responder a los lineamientos y objetivos propuestos por el plan nacional de formación y capacitación.

**Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.** El Servicio Nacional de Aprendizaje, se encarga de ofrecer y ejecutar Formación Profesional Integral gratuita, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

**Red Interinstitucional de apoyo a la capacitación para el sector público.** La Red es una alianza estratégica interinstitucional, entre entidades y escuelas de capacitación, que propende por la eficiencia y la eficacia de la gestión de programas propios del área, dirigidos a los Funcionarios del Estado en todas las Ramas del poder Público y en todos sus niveles, a través de la conjunción de esfuerzos y voluntades, que permitan una total y permanente cooperación y apoyo entre sus miembros, reflejando así, la unidad de cuerpo como principio vital de la administración Pública, en procura de la generación del bienestar de la Sociedad.

**Caja de Compensación Familiar.** Ley 21 de 1982, adicionado con el artículo 16 de la Ley 789, establece entre otras funciones de las Cajas de Compensación Familiar, administrar, a través de los programas que a ellas corresponda, educación y capacitación.

## 1. Actividades PIC 2015

Actividades	Servidores	Colombia Compra Eficiente	Externa	Capacitador	Costo / Fuente de financiación	Fecha propuesta
Entrenamiento en puestos de trabajo	40	X		Colombia Compra Eficiente	0	01/02/15 - 31/12/15
Adopción, divulgación y promoción del Plan institucional de capacitación.	40	X		Colombia Compra Eficiente	0	08/05/15
<b>Formal</b>						
Audidores de calidad.	40	X			Alianzas estratégicas	15/10/15
Capacitación en contratación Pública.	9	X		Colombia Compra Eficiente	0	20/05/15
Gestión pública.	5	X		Colombia Compra Eficiente	0	19/06/15



Derecho: administrativo /comercial / tributario / seguridad social.	4	X		Colombia Compra Eficiente	0	24/07/15
Administración base de datos/ Uso de software y arquitectura informática: office / Access / Excel /Oracle / TOGAF.	9		X		Alianzas estratégicas	30/10/15
Estrategias de negociación.	4		X			30/10/15
<b>No formal</b>						
Habilidades de dirección y Liderazgo.	9	X			Alianzas estratégicas	30/10/15
Habilidades de comunicación / comunicación efectiva.	9	X		Colombia Compra Eficiente	0	30/5/15
Administración del tiempo / manejo del tiempo.	2		X		Alianzas estratégicas	30/11/15
Trabajo en equipo.	2		X		Alianzas estratégicas	23/10/15
Políticas públicas.	2	X		Colombia Compra Eficiente	0	31/07/15
Análisis estadístico y financiero.	4		X		Alianzas estratégicas	28/08/15
Sistema de Gestión de Riesgos e Indicadores.	100	X		Colombia Compra Eficiente – Carlos Ordóñez	0	13/07/15

\*El plan se aplica a los servidores de Colombia Compra Eficiente de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

