Colombia Compra Eficiente

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2018
COLOMBIA COMPRA EFICIENTE

Contenido

I. Introducción 2
II. Objetivo 2
III. Cobertura poblacional 2
IV. Caracterización de la entidad 2
A. Marco Normativo para Talento Humano 3
B. Plan estratégico de la entidad 6
C. Caracterización de los funcionarios 7
D. Caracterización de los empleos 10
V. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano 10
A. Resultados de la encuesta de Clima Organizacional 11
B. Resultado diagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano 12
VI. Plan de acción 14
VII. Implementación del plan de acción 16
A. Reclutamiento y selección 16
B. Seguridad y salud en el trabajo 16
C. Bienestar social e incentivos 17
D. Capacitación y desarrollo 18
E. Nómina y retiro 18
VIII. Evaluación de la gestión 19
A. Cuadro control de indicadores 19
B. FURAG 20
IX. Política de Integridad 20
X. Control del documento 21

I. Introducción

Con el objetivo de orientar el plan estratégico 2017 - 2020 de Colombia Compra Eficiente al Plan estratégico de Talento Humano 2018, el equipo de Talento Humano de la Secretaría General se enfocará en agregar valor a las actividades de capacitación, mejoramiento del desempeño individual, desarrollo de competencias y habilidades requeridas por los colaboradores de Colombia Compra Eficiente, en torno a un mejoramiento en la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias, de tal manera que esto permita la satisfacción, motivación y compromiso que conlleven a garantizar un clima organizacional favorable y el logro de los objetivos estratégicos.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor la promesa de ejercer su labor en el marco de los valores del servicio público y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal para garantizar los derechos y responder las demandas de los ciudadanos, así como asumir el reto de la construcción de la paz.

La dimensión de Talento Humano de Colombia Compra Eficiente se enfocará entonces en cumplir el objetivo de 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”.

II. Objetivo

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano de Colombia Compra Eficiente, implementando las rutas y sub rutas que mejor favorezcan a la situación actual de la entidad de acuerdo con la Matriz de GETH del MIPG, a través de cada uno de los procedimientos de Talento Humano, que permitan mejorar el Clima Organizacional y el logro de los objetivos institucionales de Colombia Compra Eficiente.

III. Cobertura poblacional

El Plan estratégico de Talento Humano es aplicable a todos los colaboradores de Colombia Compra Eficiente.

IV. Caracterización de la entidad

Con el fin de realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los colaboradores de Colombia Compra Eficiente es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano, para esto se analizan las siguientes variables:

A. Marco Normativo para Talento Humano

A continuación, se relaciona la normativa para Talento Humano para cada uno de sus procedimientos:

Norma	Tema	Procedimiento de TH
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	Bienestar social e incentivos
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.	Bienestar social e incentivos
Resolución 1517 del 01 de febrero de 2018	Por la cual se conforma la Comisión Personal de Colombia Compra Eficiente.	Bienestar social e incentivos
Resolución 1289 del 30 de mayo de 2017	Por la cual se fija la jornada de trabajo en Colombia Compra Eficiente.	Bienestar social e incentivos
Resolución 1240 del 22 de marzo de 2018	Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral.	Capacitación y Desarrollo
Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016	Por la cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de la carreara administrativa y en periodo de prueba.	Capacitación y Desarrollo
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.	Capacitación y desarrollo
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.	Capacitación y Desarrollo – Bienestar social e incentivos
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.	Nómina

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.	Nómina
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Nómina
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.	Nómina
Resolución 1515 del 31 de enero de 2018	Por la cual se modifica el formato de evaluación para la asignación de prima técnica	Nómina
Decreto 333 del 19 de febrero de 2018	Por la cual se fijan las escalas de viáticos	Nómina
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.	Nómina
Resolución 1342 del 13 de julio de 2017	Por la cual se modifica la Resolución 1190 de 2017 sobre el Manual especifico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta personal de Colombia Compra Eficiente.	Nómina
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 - Artículo 2.2.5.1.1. y siguientes	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.5.10.3. Licencia. Un empleado se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad, por maternidad, o por luto, ésta última en los términos de la Ley 1635 de 2013. (Decreto 1950 de 1973, art. 60; art. 1 de la Ley 1635 de 2013).	Nómina

	Artículo 2.2.5.10.4. Licencia ordinaria. Los empleados tienen derecho a licencia ordinaria a solicitud propia y sin sueldo, hasta por sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos. Si ocurre justa causa a juicio de la autoridad competente, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más.	
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 1555 del 20 de marzo de 2018	Por la cual se modifica la Resolución 1337 de 2017, que establece la conformación de la Brigada de Emergencias de Colombia Compra Eficiente	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 1538 del 26 de febrero de 2018	Por medio de la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) para el periodo 2018-2020 Colombia Compra Eficiente	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 1470 del 28 de noviembre de 2017	Por la cual se modifica la Resolución 1359 de 2017 donde se designan los representantes de Colombia Compra Eficiente en el Comité de Convivencia Laboral para el periodo 2017-2019, y se conforma el Comité de Convivencia Laboral.	Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Selección
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.	Selección

Tel. (+57 1) 795 6600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia
www.colombiacompra.gov.co

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	Selección
Decreto 815 del 8 de mayo de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Selección Capacitación y Desarrollo
Decreto 0670 del 29 de marzo 2012	Por el cual se establece la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública - "Colombia Compra Eficiente", y se dictan otras disposiciones.	Selección Nómina
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	Selección Capacitación y Desarrollo Bienestar social e incentivos Nómina
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Selección Capacitación y Desarrollo Bienestar social e incentivos Nómina
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	Selección Capacitación y Desarrollo Bienestar social e incentivos Nómina
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.	Selección Capacitación y Desarrollo Bienestar social e incentivos Seguridad y Salud en el Trabajo

B. Plan estratégico de la entidad

La Estrategia 2017-2020 de Colombia Compra Eficiente surge de la necesidad de reconocer que la compra pública está referida a tomar decisiones informadas encaminadas a incrementar el valor por

dinero y al hecho de que ese reconocimiento requiere de una transformación cultural en los actores del Sistema de Compra Pública. La trasformación del Sistema de Compra Pública es posible en la medida en que sus actores interioricen esta realidad.

Los pilares del plan estratégico 2017 - 2020 de Colombia Compra son los siguientes:

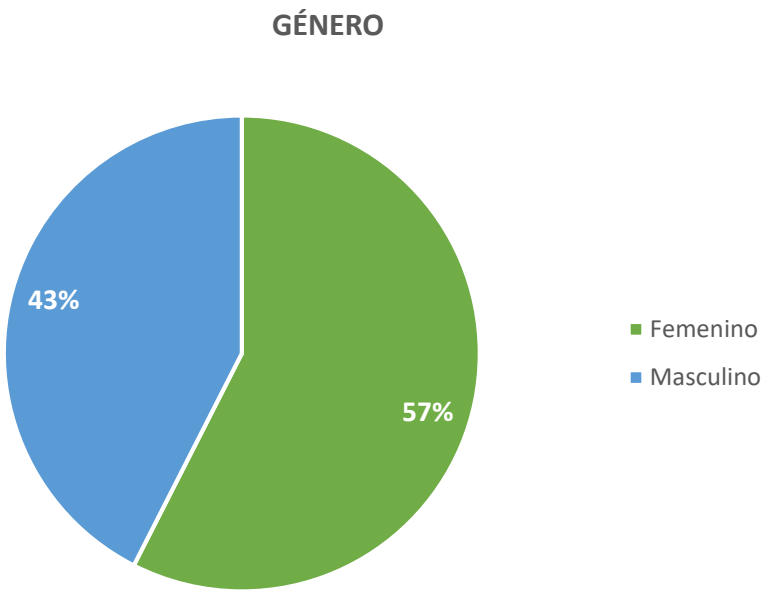
1. Pilar 1: Visibilizar el valor estratégico de la compra pública.
2. Pilar 2: Construir, desarrollar y gestionar las capacidades de los actores del Sistema de Compra Pública.
3. Pilar 3: Gestión del conocimiento.
   3.1 Línea transversal de comunicación.
   3.2 Línea transversal de servicio.

El Plan Estratégico 2017-2020 de Colombia Compra Eficiente se puede visualizar en el siguiente enlace:

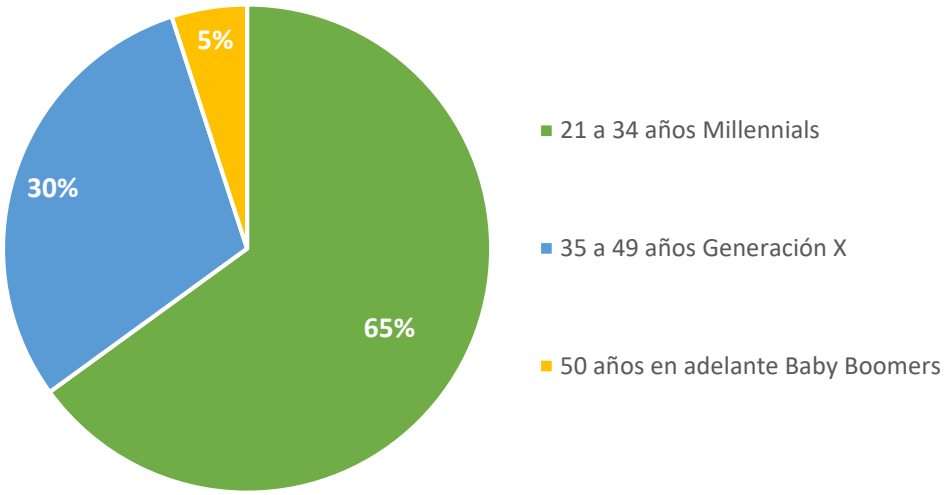
https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documentos/20170125planestrategico_0.pdf

C. Caracterización de los funcionarios

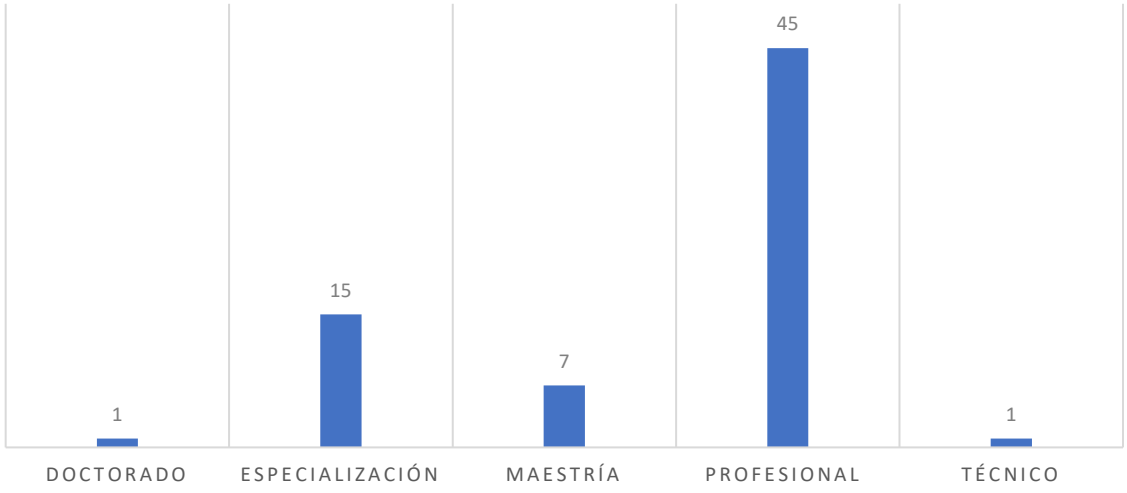
A través de SIGEP se mantiene actualizada la información relacionada de género, edad, nivel educativo, antigüedad, tipo de vinculación, entre otros que a continuación se relaciona:



EDAD Y GENERACIÓN

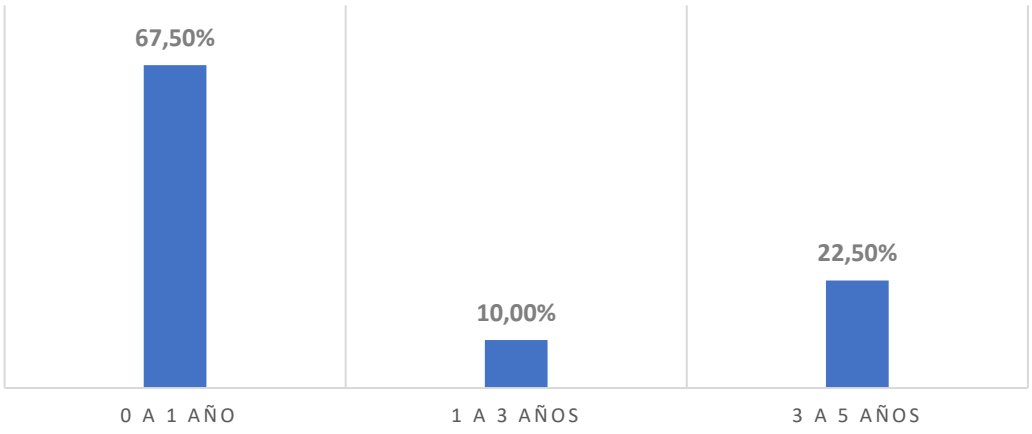


CANTIDAD DE PERSONAS CON ESTUDIOS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

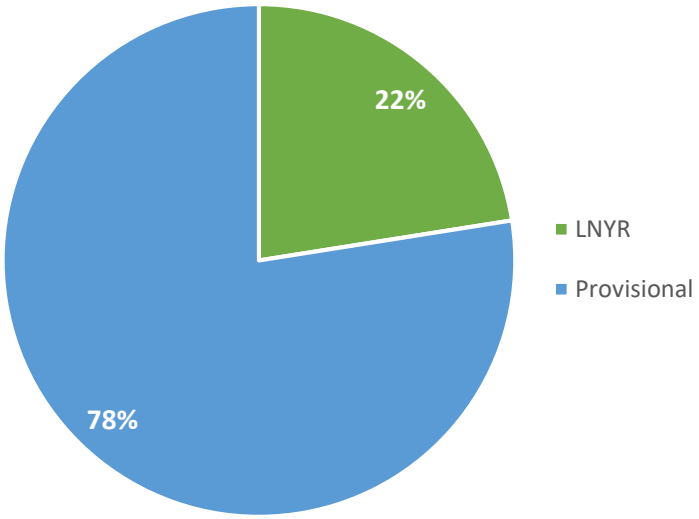


**Se toman en cuenta todos los estudios, ya que contamos con personas con mas de un título o nivel educativo.*

RANGO ANTIGÜEDAD



TIPO DE VINCULACIÓN



D. Caracterización de los empleos

Caracterización de los empleos de la planta de personal de Colombia Compara Eficiente se relaciona a continuación:

Número de Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado
Despacho Director			
1 (Uno)	Director General de Agencia	E3	07
3 (Tres)	Experto	G3	05
1 (Uno)	Experto	G3	04
Planta Global			
1 (Uno)	Secretario General de Agencia	E6	04
3 (Tres)	Subdirector Técnico de Agencia	E5	04
9 (Nueve)	Gestor	T1	15
3 (Tres)	Gestor	T1	11
2 (Dos)	Analista	T2	06
3 (Tres)	Analista	T2	04
5 (Cinco)	Analista	T2	02
4 (Cuatro)	Técnico Asistencial	O1	12
5 (Cinco)	Técnico Asistencial	O1	07

Fuente: Decreto 0670 del 29 de marzo de 2012, por la cual se conforma la planta de personal de Colombia Compra Eficiente.

Por otro lado, los perfiles de los empleos y funciones se relacionan en el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de Colombia Compra Eficiente, la información se registra mediante Resolución 1190 de 2017 y se puede visualizar en el siguiente enlace:

https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documentos/20170713_resolucion_1342_de_2017_manual_de_funciones.pdf

V. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano es levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello Colombia Compra Eficiente utiliza dos herramientas fundamentales: (i) Encuestas de Clima Organizacional y (ii) La Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG. A continuación, se relacionan los resultados de las dos herramientas:

A. Resultados de la encuesta de Clima Organizacional

La encuesta de clima organizacional aplicada en 2017 a los colaboradores de Colombia Compra Eficiente se realizó a través de la encuesta aplicada por el DANE sobre "Ambiente y Desempeño Institucional Nacional EDI – 2017" en donde se evaluaron los siguientes módulos: (i) Credibilidad en las reglas, (ii) Credibilidad en las políticas, (iii) Suficiencia de recursos y previsibilidad y (iv) Percepción de los servidores públicos según indicadores.

Para efectos del Plan Estratégico de Talento Humano 2018 se tomaron en cuenta las fortalezas y oportunidades de mejora de las preguntas relacionadas con el módulo "Credibilidad en las reglas" del capítulo "Ambiente Laboral" en donde el resultado general para Colombia Compra Eficiente en el 2017 fue de 83.8% de favorabilidad, un resultado en general muy positivo y en donde se encontraron las siguientes fortalezas y oportunidades clasificadas por cada uno de los procedimientos de Talento Humano:

i. Fortalezas:

Selección:

- Existen procedimientos para garantizar la idoneidad técnica de las y los servidores que ingresan en condición de provisionalidad. (Promedio 4.3).

Capacitación y Desarrollo:

- Mis capacidades laborales se han aprovechado. (Promedio 4.2).
- Se realizaron jornadas de inducción y/o reinducción a los servidores. (Promedio 4.2).
- Realización profesional. (Promedio 4.3).
- Posibilidades de obtener experiencia. (Promedio 4.4).
- Recibí información sobre mi desempeño laboral. (Promedio 4.4).
- La labor que desempeñé contribuyó a mí crecimiento profesional. (Promedio 4.5).
- La entidad hizo difusión de su visión, misión y objetivos estratégicos. (Promedio 4.6).
- Mi trabajo contribuyó al logro de los objetivos estratégicos de la entidad. (Promedio 4.7).

Bienestar social e incentivos:

- La entidad promovió el trabajo en equipo y el compañerismo. (Promedio 4.2).
- Estabilidad laboral. (Promedio 4.3).
- Desempeñaron su labor de forma íntegra y responsable. (Promedio 4.5).
- Recomendaría esta entidad como un buen lugar para trabajar. (Promedio 4.6).
- Me sentí orgulloso/a cuando dije que era un/a servidor/a público/a. (Promedio 4.7).
- Me sentí feliz de trabajar en esta entidad. (Promedio 4.7).
- Durante los últimos doce meses, ¿usted se ha sentido discriminado/a en su entidad? (No: 90.1%).

ii. Oportunidades de Mejora:

Selección:

- Existen mecanismos que garanticen la protección de las y los servidores ante cambios políticos en el gobierno. (Promedio 2.5).
- Perspectivas de ascenso. (Promedio 3).
- Los procedimientos para el traslado, ascenso y/o retiro de servidores/as se encuentran formalmente documentados. (Promedio 3.6).
- Se basó en vínculos personales, familiares o de amistad. (Promedio 3.9).

Capacitación y Desarrollo:

- Los mecanismos de retribución estimulan el desarrollo de competencias y el rendimiento de sus servidores/as (Promedio 3.3).
- Los procesos de formación y capacitación fortalecieron las capacidades de los servidores para enfrentar problemas (Promedio 3.6).
- Posibilidades de capacitación (Promedio de 3.6).
- Se promovieron programas de formación y capacitación para todos los servidores (Promedio 3.9).
- En la entidad propiciaron el crecimiento personal y técnico de su equipo de trabajo (Promedio 3.9).

Bienestar social e incentivos:

- Incentivos y reconocimientos laborales. (Promedio 3.2).
- Cuentan con mecanismos para reconocer la labor de sus servidores/as (Promedio 3.4).
- Estimularon estrategias de innovación en la entidad. (Promedio 3.7).
- Las tareas desempeñadas estimularon mi capacidad de innovación. (Promedio 3.8).
- Implementaron acciones para mejorar el clima laboral en la entidad. (Promedio 3.8).
- La entidad contó con instrumentos para evaluar el clima laboral (Promedio 3.9).

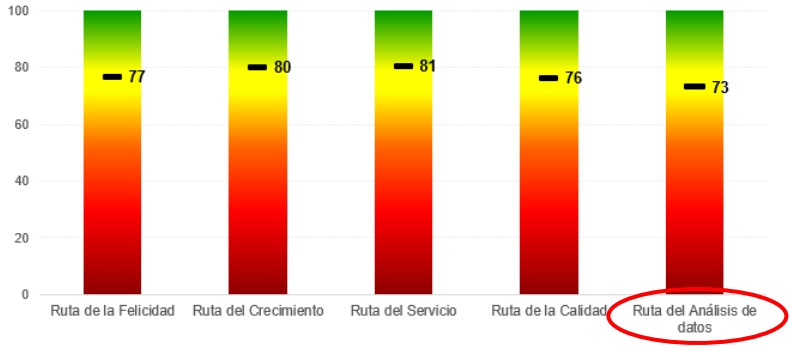
B. Resultado diagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano

Una vez adelantado el diagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) de acuerdo con los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH se evidencia para Colombia Compra Eficiente una calificación de 76 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez de “Transformación”, para la cual la mejor ruta para trabajar es la de: “Análisis de datos”.

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

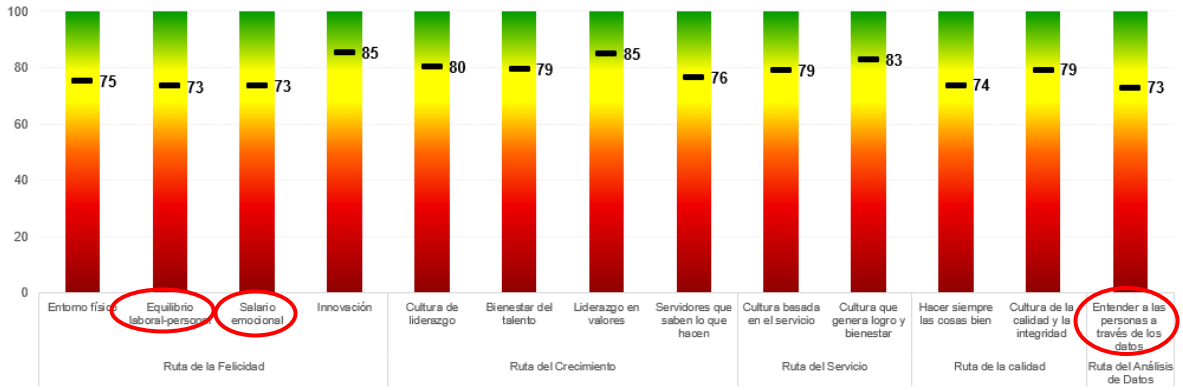
Calificación total:

Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Por otro lado, si se analizan las sub rutas con puntajes más bajos para que sean el punto de partida para el plan de acción del Plan Estratégico de Talento Humano de Colombia Compra Eficiente son: (i) Entender a las personas a través del uso de los datos, (ii) Facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio y (iii) Implementar incentivos basados en salario emocional, los indicadores se reflejan en la siguiente gráfica tomada de la Matriz GETH de Colombia Compra Eficiente:

Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



VI. Plan de acción

El Plan Estratégico de Talento Humano de Colombia Compra Eficiente se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH relacionadas anteriormente y al final del año se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido.

Tal como se analizó anteriormente, de acuerdo con de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- **Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje**: Ruta del Análisis de Datos Conociendo el Talento.

- **Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:** (i) Facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio y (ii) Implementar incentivos basados en salario emocional.

Teniendo en cuenta las rutas y sub rutas de la Matriz GETH, el plan de acción de Talento Humano de Colombia Compra Eficiente se relaciona a continuación:

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Pasos			6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos IR	Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	1. Implementar la ruta para entender a las personas a través del uso de los datos. 2. Implementar la ruta para entender a las personas a través del uso de los datos. 3. Implementar la ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.	Utilizar herramienta del MIPG para encontrar las referencias normativas en las que se basa cada variable y las guías técnicas que pueden servir de apoyo para la gestión de cada ítem. (Febrero de 2018).	Entrega del plan de acción
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores		1. Plan anual de vacantes. 2. Monitoreo y seguimiento del SIGEP. 3. Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional. 4. Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor. 5. Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos. 6. Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia. 7. Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves. 8. Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias. encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción. 9. Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases. 10. Elaborar el plan de bienestar e incentivos. 11. Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes. 12. Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta. Pendiente de acuerdo a presupuesto.	1. Realizar el Plan anual de vacantes (Febrero de 2018). 3. Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional. (Diciembre de 2018). 4. Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor. (Julio 2018). 5. Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos. (Mayo de 2018). 6. Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia. (Mayo de 2018). 7. Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves. (Mayo de 2018). 8. Contar con información confiable sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción. (Agosto 2018). 9. Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases. (Febrero y Agosto de 2018). 10. Elaborar el plan de bienestar e incentivos. (Febrero y Marzo de 2018). 11. Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes. (Enero a Diciembre de 2018). 12. Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta. Pendiente de acuerdo a presupuesto. Pendiente de acuerdo a presupuesto.	Cuadro de control de ejecución para cada una de las actividades planteadas
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes				
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo				
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP		Divulgar a los colaboradores las mejoras y programas implementados por Talento Humano.	Divulgar los programas de Talento Humano en los canales de comunicación internas y publicarlas en la página de la entidad. (Abril a Diciembre de 2018).	Cuadro de control de ejecución para cada una de las actividades planteadas
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas		Generar un cuadro de control para los indicadores de Talento Humano	Generar cuadro de control de indicadores para Talento Humano (Mayo de 2018).	Cuadro de control de ejecución para cada una de las actividades planteadas
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

VII. Implementación del plan de acción

El propósito es adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la gestión del Talento Humano.

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

A. Reclutamiento y selección

Colombia Compra Eficiente ve la relevancia de atraer, seleccionar y contratar personas competentes, íntegras, calificadas, motivadas y comprometidas para cada una de las posiciones vacantes, por tanto la entidad se compromete a: (i) respetar los derechos humanos, como principios básicos, promoviendo la igualdad de oportunidades laborales y principios de no discriminación por edad, sexo, color, religión, afiliación política, orientación sexual, nacionalidad o cualquier otra forma de discriminación; y (ii) seleccionar a los candidatos por sus méritos individuales en relación al cumplimiento de requisitos específicos establecidos en el manual de funciones de Colombia Compra Eficiente y en concordancia con la normativa vigente.

Para velar por el cumplimiento de lo anteriormente mencionado y cerrar las brechas identificadas en los resultados de clima organizacional de 2017, se ve la necesidad de establecer para el 2018 los lineamientos y el procedimiento del proceso de reclutamiento y selección, que permita garantizar transparencia y cumplimiento de los requisitos establecidos en el manual de funciones de Colombia Compra Eficiente, con el fin de atraer y seleccionar al mejor talento que permita el logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

Por otro lado, se desarrolló el Plan Anual de Vacantes 2018 de Colombia Compra Eficiente que tiene por objetivo programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva y diseñar estrategias de Talento Humano que permitan identificar necesidades en la planta de personal de Colombia Compra Eficiente. Para visualizar el Plan Anual de Vacantes 2018 de Colombia Compra Eficiente se puede visualizar en el siguiente enlace:

https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documentos/plan_anual_de_vacantes_2018.pdf

B. Seguridad y salud en el trabajo

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 colaboradores de 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, Colombia Compra Eficiente implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

Para visualizar el plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2018 de Colombia Compra Eficiente se puede visualizar en el siguiente enlace:

https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documentos/plan_de_trabajo_sst_2018_vf.pdf

C. Bienestar social e incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2018 de Colombia Compra Eficiente está enfocado en el desarrollo profesional, personal, familiar y social incluyendo actividades recreativas, deportivas, culturales, voluntariados y de reconocimiento de la siguiente manera:

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2018 de Colombia Compra Eficiente pretende cerrar las brechas identificadas en la encuesta de clima organizacional de 2017 y desarrollar las Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos en el diagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) que son: (i) Facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio y (ii) Implementar incentivos basados en salario emocional.

Par ver el plan y cronograma de actividades definidas para las actividades de Bienestar Social e Incentivos 2018 de Colombia Compra Eficiente se puede visualizar en el siguiente enlace:

https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documentos/programa_de_bienestar_social_e_incentivos_2018.pdf

D. Capacitación y desarrollo

A través del Plan Institucional de Capacitación se gestionan las herramientas e iniciativas de capacitación necesarias para cerrar las brechas en competencias y habilidades requeridas por los colaboradores de Colombia Compra Eficiente para el logro de sus objetivos estratégicos.

Todas las capacitaciones son clasificadas de acuerdo con las competencias y habilidades que Colombia Compra Eficiente requiere desarrollar entre sus colaboradores, así como desarrollar en los servidores públicos capacidades para desenvolverse en los diferentes contextos de sector público. Como resultado del diagnóstico, Colombia Compra Eficiente establece para el año 2018 acciones de capacitación clasificadas en tres ejes temáticos así: (i) Eje Temático 1: Gobernanza para la paz; (ii) Eje Temático 2: Gestión del Conocimiento en las entidades públicas; y (iii) Eje Temático 3: Creación del valor público.

La medición del desarrollo de competencias y cumplimiento de objetivos se realiza a través de la Evaluacion de Desempeño Laboral (EDL) para cada funcionario o Acuerdo de Gestión para los funcionarios de nivel directivo.

Como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, Colombia Compra Eficiente busca contar con colaboradores competentes, íntegros, calificados, motivados y comprometidos.

Par ver el plan y cronograma de actividades definidas para el Plan Institucional de Capacitación 2018 de Colombia Compra Eficiente se puede visualizar en el siguiente enlace:

https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documentos/pic_2018.pdf

E. Nómina y retiro

Las principales acciones para desarrollar en el procedimiento de nómina y retiro serán las siguientes:

- Con el fin de fortalecer la ruta del Análisis de Datos Conociendo el Talento, se desarrollará una herramienta tecnológica interna que permita consolidar y analizar la caracterización del empleo de los funcionarios y la caracterización de los funcionarios y contratistas de Colombia Compara Eficiente que permitirá entonces la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad y estos datos serán el insumo fundamental para la toma de decisiones
- Continuaremos con la herramienta de certificación laboral electrónica con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento que el funcionario lo requiera.
- Garantizar la actualización del SIGEP para todos los funcionarios y contratistas y declaración de bienes y rentas para funcionarios.
- Se consolidará la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas, contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.
- Desarrollar un procedimiento y formatos de retiro para garantizar y evitar la pérdida de información y conocimientos, así como garantizar los pagos correctos de la liquidación.

- Actualizar el procedimiento de nómina de acuerdo con los parámetros NIIF.
- Actualizar procedimiento de viáticos para garantizar la estandarización del proceso.
- Establecer y divulgar un cronograma de novedades de nómina que garantice la efectividad en los pagos.
- Por la edad de los funcionarios de Colombia Compra Eficiente para el 2018 no se desarrollarán herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión.

VIII. Evaluación de la gestión

Talento Humano establece los siguientes mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente:

A. Cuadro control de indicadores

El cuadro control de indicadores es un documento de Talento Humano que permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano, los indicadores son los siguientes:

Proceso	Indicador	Fórmula	Meta
Bienestar social e incentivos	Porcentaje de favorabilidad de la encuesta de clima organizacional	(Sumatoria del número de respuestas favorables en la encuesta de clima organizacional) / (Número total de respuestas a la encuesta de clima organizacional)	80%
Bienestar social e incentivos	Cumplimiento del plan	(Actividades realizadas / Número de actividades programadas) * 100	100%
Bienestar social e incentivos	Participación de los colaboradores por actividad	(Número de colaboradores que participaron en la actividad / Número de colaboradores esperados en la actividad) * 100	80%
Capacitación y Desarrollo	Porcentaje de colaboradores en los que el nivel de desarrollo de las competencias y coadyuva al logro de los objetivos institucionales.	(Número de colaboradores con calificación mayor o igual a 7 en el nivel de desarrollo de competencias comportamentales) / (Número de colaboradores evaluados en el nivel de desarrollo de competencias comportamentales)	90%
Capacitación y Desarrollo	Porcentaje de colaboradores en los que el nivel de cumplimiento de compromisos laborales es bueno o sobresaliente.	(Número de colaboradores con calificación mayor o igual a 80% en el cumplimiento de compromisos laborales al final del año) / (Número de colaboradores evaluados)	75%
Capacitación y Desarrollo	Porcentaje de cumplimiento del Plan	(Número de horas de aprendizaje dictadas) / (Número de horas de aprendizaje planeadas)	100%

	Institucional de Capacitación.		
Seguridad en Salud en el Trabajo	Cumplimiento del Programa de SST	(Actividades realizadas / Número de actividades programadas) * 100	100%
Selección	Tiempo promedio de cobertura de vacantes	(Sumatoria de los días que se demora cada proceso de selección desde la autorización de la vacante por la Secretaria General hasta el momento que el candidato acepta el ofrecimiento al cargo / Número de procesos de selección realizados)	26 días
Selección	Rotación voluntaria * Solo aplica para funcionarios	(Número de colaboradores que se retiraron voluntariamente de la entidad / Número total de colaboradores) *100	2,5%
Nómina	Efectividad de liquidación de la nómina	Número de quejas o errores recibidos en el procedimiento de liquidación de nómina/Número funcionarios pagos*100	0,0%
Nómina	Ejecución del Plan Anual de Caja	Monto en peses del PAC ejecutado/ Monto en peses del PAC solicitado *100	100%

B. FURAG

La gestión de Talento Humano se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar para el siguiente año.

IX. Política de Integridad

Transformar las prácticas de las entidades y los servidores; es fundamental consolidar la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades, por lo que El Código de Integridad elaborado por Función Pública constituye una herramienta para ser implementada por las entidades y Colombia Compra Eficiente establece las siguientes acciones:

- La adecuación de un código tipo, que consiste en adicionar algunos principios de acción, acordes a las necesidades de Colombia Compra Eficiente y alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Llevar a cabo actividades de divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.

- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores.
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.

El cronograma de trabajo se encuentra ligado al Plan Institucional de Capacitación y al Plan de Bienestar Social e Incentivos con las siguientes actividades:

- Capacitación en Cultura de Colombia Compra Eficiente.

Plan Institucional de Capacitación 2018

	Fecha de Actualización: 23 de marzo de 2018							
	Nombre de la Capacitación	Objetivo de Aprendizaje	Competencia a desarrollar	¿A qué Pilar del plan estratégico 2017 - 2020 le apunta?	Priorización Institucional	Tipo de Facilitador	Metodología	Población Objetivo
Eje Temático 2: Gestión del Conocimiento en las entidades públicas.	Cultura de Colombia Compra Eficiente	Ser	Compromiso con la organización	Pilar 3: Gestión del conocimiento, línea transversal de servicio	Alta	Interno	Taller Teórico Práctico	Todos los colaboradores de Colombia Compra Eficiente

- Reconocimiento a colaboradores de Colombia Compra Eficiente por promover y vivir la cultura institucional.

Cronograma Actividades
Programa de Bienestar Social e Incentivos 2018

		Fecha de Actualización: 23 de marzo de 2018								
Tipo de Actividad	Actividad	Dimensión a Impactar	Objetivo	Población a impactar	Responsable /Convenio	Mes de programación	No. de Participantes	Presupuesto	Observaciones	Estado
Incentivos	Reconocimiento a Cultura	Persona y Profesional	Dar un reconocimiento a los colaboradores que vivan y promulguen la cultura de Colombia Compra Eficiente.	Todos los colaboradores de Colombia Compra Eficiente	Talento Humano	Julio Diciembre	134	$ 0	Se realizarán actividades reconociendo a los colaboradores que se distingan por vivir y promulgar la cultura de Colombia Compra Eficiente	Planeado

X. Control del documento

Intervinientes *(Nombre completo y cargo)*			Área	Fecha
1. Elaboró	Diana Patricia Ortiz Guerra	Contratista	Secretaría General	12/04/2018
2. Revisó y aprobó	Silvia Juliana Ramírez Rosas	Secretaria General E6 04	Secretaria General	25/04/2018
	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Aprobación en comité del 23 de mayo de 2018.	N/A	23/05/2018