



Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA -COLOMBIA COMPRA EFICIENTE-

Director General
Cristóbal Padilla Tejeda

Secretaria General
Ana María Tolosa Rico

Subdirector de Negocios
Guillermo Buenaventura Cruz

Subdirectora de Gestión Contractual
Carolina Quintero Gacharná

Subdirector de Información y Desarrollo Tecnológico (IDT)
Richard Ariel Bedoya De Moya

Subdirector de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE) (E)
Larry Sadit Álvarez Morales

Asesora Experta de Despacho
Diana Mabel Montoya Reina

Asesor Experto de Despacho
Larry Sadit Álvarez Morales

Asesora de Planeación, Políticas Públicas y Asuntos Internacionales
Claudia Taboada Tapia

Asesor de Comunicaciones Estratégicas
Richard Camilo Romero Cortés

Asesor Experto de Despacho
Ricardo Pérez Latorre

Asesora Experta de Despacho
Sindy Alexandra Quintero Hernández

Asesora de Control Interno
Edith Cárdenas Herrera

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	GENERALIDADES	6
3.	MARCO LEGAL	6
4.	ALCANCE	11
5.	OBJETIVO	11
5.1.	Objetivos Específicos	11
6.	COMPONENTES	12
7.	INSTITUCIONAL	13
8.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ANCPCE – PND	13
9.	DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	15
9.1.	Caracterización de los servidores públicos	15
9.2.	Caracterización de los empleos	21
9.3.	Matriz GETH	22
9.4.	Resultados de la medición del clima organizacional	23
9.5.	Resultados de la encuesta de Riesgo Psicosocial 2023	27
10.	INTEGRACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	29
10.1.	Ingreso.....	30
10.1.1.	Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	30
10.1.2.	Gestión de la información	31
11.	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.....	31
11.1.	Plan Institucional de Capacitación -PIC-	31
11.2.	Plan de Bienestar Social e Incentivos	32
11.3.	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	32
11.4.	Gestión del Conocimiento	33
11.5.	Clima Organizacional.....	33
11.6.	Cultura organizacional.....	33

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

11.7.	Vinculación de personal en condición de discapacidad.....	34
11.8.	Teletrabajo.....	35
11.9.	Trabajo en Casa	35
11.10.	Desconexión Laboral	36
11.11.	Monitoreo y Seguimiento del SIGEP.....	36
11.12.	Retiro	36
11.13.	Programa de pre pensionados.....	37
12.	ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	37
13.	FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	38
13.1.	Objetivos vs indicadores estratégicos de talento humano	39
14.	CONTROL DOCUMENTAL.....	41

TABLA DE TABLAS

Tabla 1.	Marco legal	7
Tabla 2.	Alineación institucional.....	13

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1.	Objetivos de Gestión de Talento Humano.....	12
Ilustración 2.	Líneas estratégicas	14
Ilustración 3.	Misión y visión ANPCCE.....	14
Ilustración 4.	Objetivos estratégicos de la ANPCCE.....	15
Ilustración 5	Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano respecto a las rutas de creación de valor.....	23
Ilustración 6	Orientación organizacional	24
Ilustración 7	Estilo de liderazgo.....	24
Ilustración 8	Comunicación e integración	25
Ilustración 9	Trabajo en equipo.....	25
Ilustración 10	Resultados por factor de Capacidad profesional.....	26
Ilustración 11	Resultados por factor de comunicación asertiva	26
Ilustración 12	Consolidado por resultados por variable.....	26
Ilustración 13.	Integración Plan Estratégico de Talento Humano.....	30
Ilustración 14.	Rutas de Creación de Valor Vs. Alineación Plan Estratégico de Talento Humano	39

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano da a conocer a los servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- (en adelante ANCP -CCE-) la alineación de las políticas de administración de recursos humanos con la

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015 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, en consecuencia, mediante este plan se 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 2024 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 para mejorar su calidad de vida y la de sus familias y alcanzar los objetivos planteados.

En el marco de la planeación estratégica de la ANCP -CCE- además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar a la Entidad como una Agencia eficiente, técnica e innovadora”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

El plan se encuentra articulado con las siete (7) dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (en adelante MIPG), y se refuerza la Política de Integridad, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional, para lo cual la Agencia fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la Agencia, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano.

Finalmente, y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los cuatro ejes temáticos

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público).

1. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia, adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

2. MARCO LEGAL

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

Tabla 1. Marco legal

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.
Resolución 653 del 20 de octubre 2023	Por la cual se define el Manual Específico de funciones y de competencias laborales ANPCCE.
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 071 del 12 de septiembre 2023	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
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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

NORMA	TEMA
	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.
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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

NORMA	TEMA
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 2764 de 2022	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).
Resolución 654 del 20 de octubre 2023	"Por la cual se sustituye y deroga la Resolución 487 del 15 de agosto de 2023- distribución de los cargos de la planta global de la ANPCPCE.
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.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

NORMA	TEMA
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 230 del 30 de mayo 2023	Por medio de la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-.
Ley 2191 del 06 de enero de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral.

Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano – ANCPCE

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente- inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de Función Pública: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVO

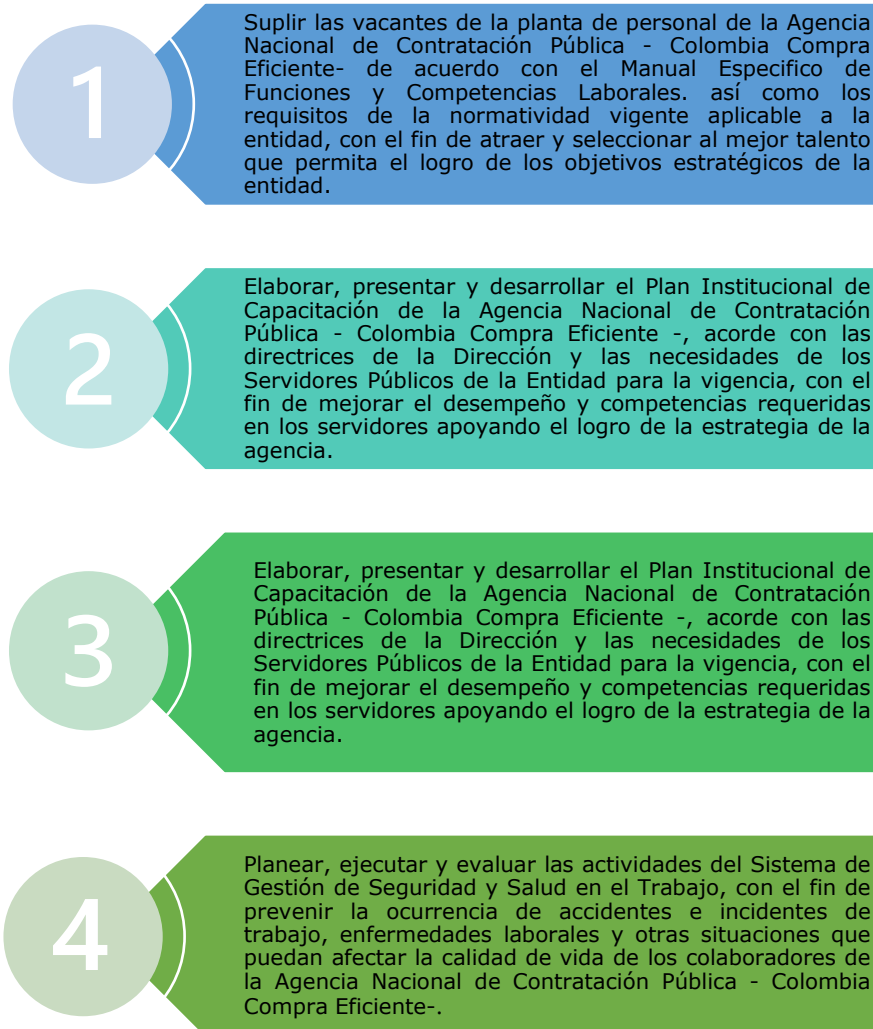
Fortalecer el Talento Humano de la Entidad, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través del ciclo de vida (Ingreso, desarrollo y retiro).

a. Objetivos Específicos

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:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

Ilustración 1. Objetivos de Gestión de Talento Humano



Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano – ANPCPCE

5. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

- 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.

6. INSTITUCIONAL

Tabla 2. Alineación 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”

Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano – ANCPCCCE

7. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ANCPCCCE – PND

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, se encuentra alineado con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo -PND 2022-2026, establecidos en el Plan Estratégico Institucional de la ANCPCCCE 2023-2026, de la siguiente manera:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

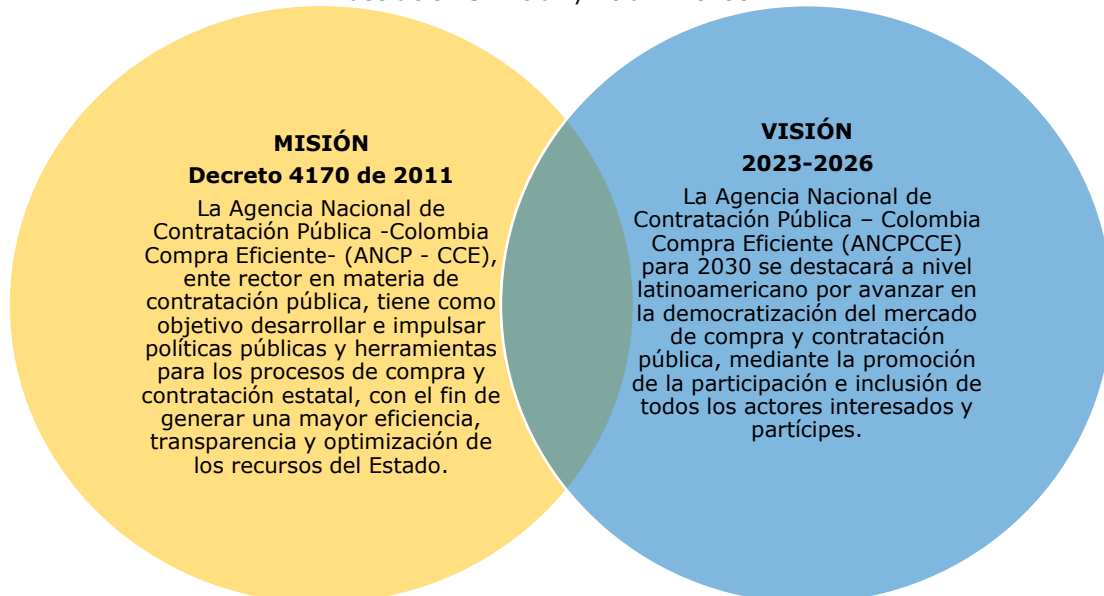
Ilustración 2. Líneas estratégicas



Fuente: Elaboración Planeación de la Dirección General de la ANCPCE

La misión y la visión contemplada para el período 2023 – 2026, se encuentra alineada al cumplimiento del Plan Estratégico Institucional, expresadas de la siguiente forma:

Ilustración 3. Misión y visión ANCPCE



Fuente: Elaboración grupo interno de Talento Humano – Plan Estratégico Institucional 2023-2026

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

Ilustración 4. Objetivos estratégicos de la ANCP-CCE

OBJETIVO ESTRATÉGICO Optimizar el modelo de operación de la Agencia con el propósito de promover sinergias al interior y con otras instituciones, que faciliten los procesos de toma de decisiones y el logro de resultados efectivos.



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

8. DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

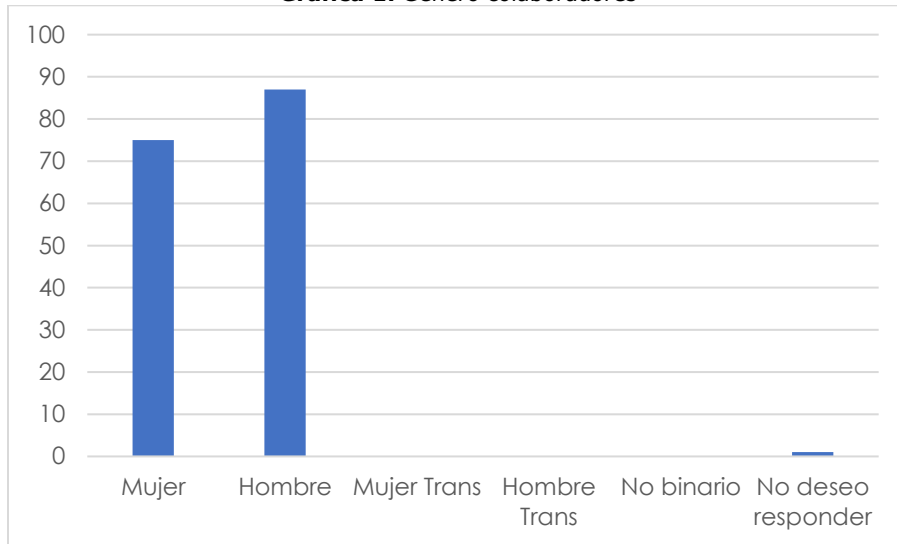
a. Caracterización de los servidores públicos

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 Psicosociales realizada a los servidores públicos de la agencia.

Para empezar, la caracterización de género se realizó con una muestra de 163 colaboradores encuestados, de la misma es posible afirmar que hay presencia de un 46% mujeres, 53% hombres y un 1% que no desea responder, lo que demuestra una distribución similar de género en la agencia.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

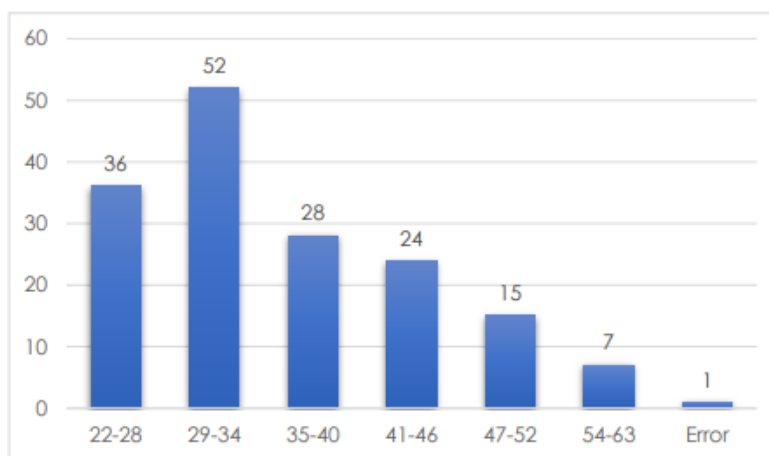
Gráfica 1. Genero colaboradores



Fuente: Informe encuesta perfil sociodemográfico 2023

Posterior, se identifican seis (6) grupos de edad, representados de la siguiente forma, representando el grupo de edades más alto correspondiente a los adultos entre 29 y 34 años, representando el 32%, seguido con un 22% corresponde a los colaboradores que se encuentran en un rango de edad entre 22-28 años, un 17% el rango de edad entre 35-40; con un 15% entre 41-56, con 9% el rango de edad entre 47-52 y por último con 4% los colaboradores en un rango de edad entre 54-63 años.

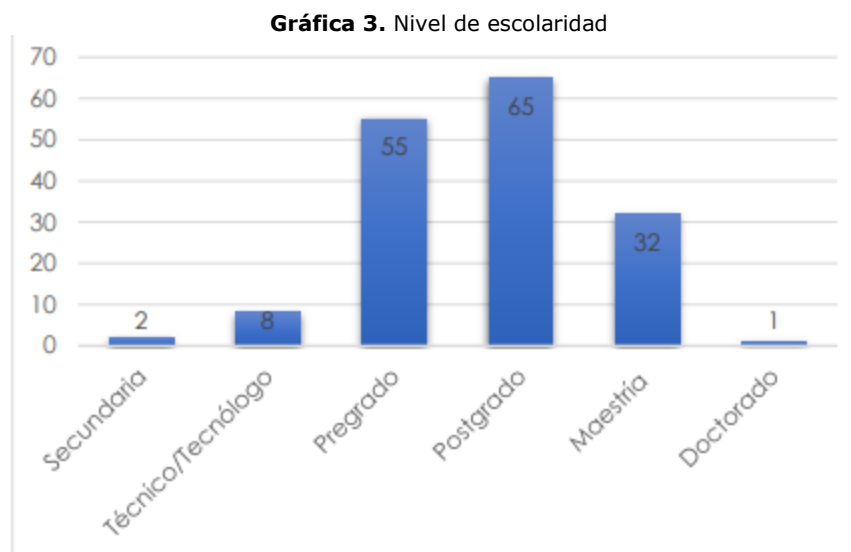
Gráfica 2. Rango de edades colaboradores



Fuente: Informe encuesta perfil sociodemográfico 2023

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

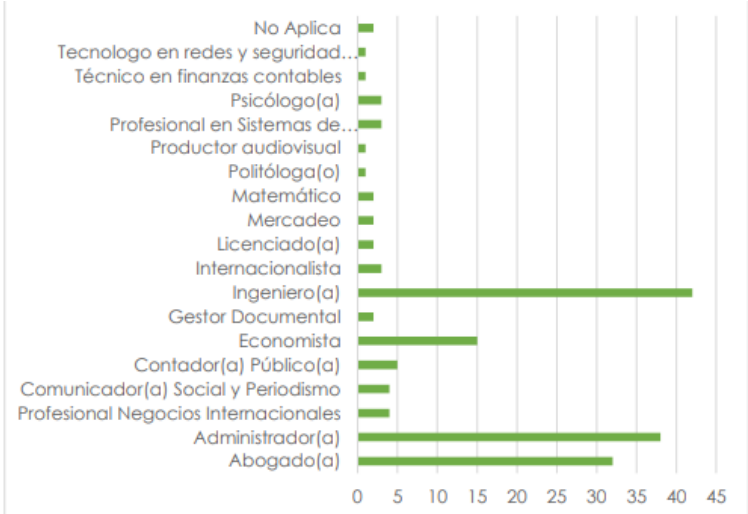
En cuanto a la caracterización de profesiones, se puede observar que la mayoría de los colaboradores de la agencia cuenta con estudios universitarios y de nivel superior como pregrados, especializaciones, maestrías y doctorado, con un total del 34% de colaboradores con nivel académico profesional, seguido por los colaboradores con postgrado, es decir, especialización con 40%, luego por el 20% de colaboradores con un nivel de maestría. Finalmente, técnico y tecnólogos con un 5%. También en lo anterior se puede evidenciar que de la población que contesto la encuesta, dos de ellos cuentan con título de bachiller y uno con Doctorado. Cabe resaltar que Colombia Compra Eficiente se encuentra conformada por un conjunto de profesionales interdisciplinarios para la ejecución de sus funciones, actividades laborales y obligaciones contractuales para el cumplimiento de la misión, visión y metas institucionales, tal como se muestran en las imágenes 6 y 7, obteniendo los siguientes porcentajes: 26% son Ingenieros, igualmente se cuenta con el 23% de Administradores, seguido con un 20% correspondiente a Abogados, 9% de profesionales en Economía, con un porcentaje del 3% correspondiente a Contadores(as) públicos(as), un 2 % correspondiente a Comunicadores sociales, periodistas y profesionales en Negocios Internacionales y por último un 2%-1% correspondiente a Docentes, Internacionalistas, Psicólogos(as), Profesionales en sistemas de información, Bibliotecología y Archivística, entre otros.



Fuente: Informe encuesta perfil sociodemográfico 2023

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

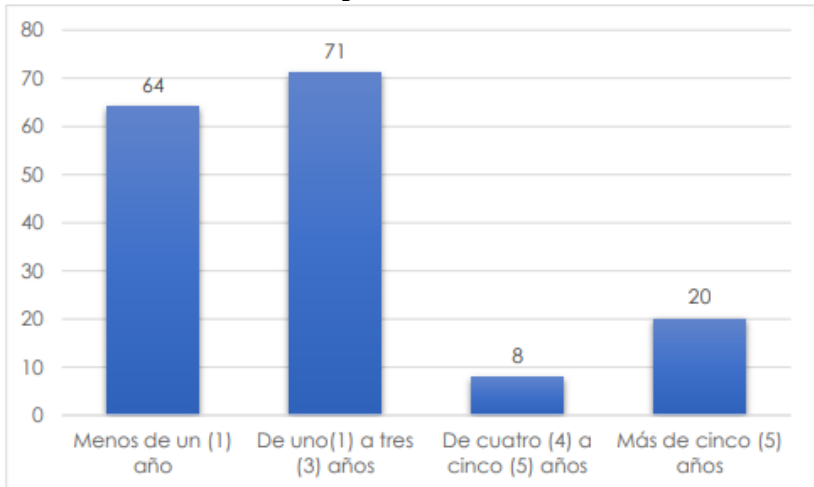
Gráfica 4. Profesiones de los colaboradores



Fuente: Informe encuesta perfil sociodemográfico 2023

Con respecto a la antigüedad, se puede visualizar en la gráfica N° 8, que 39% son las personas llevan menos de un (1) año en la entidad, el 44% registran de uno (1) a tres (3) años de antigüedad en la entidad, el 8% llevan de cuatro (4) a cinco (5) años de antigüedad en la entidad, seguido del 12% 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.

Gráfica 5. Antigüedad de los colaboradores

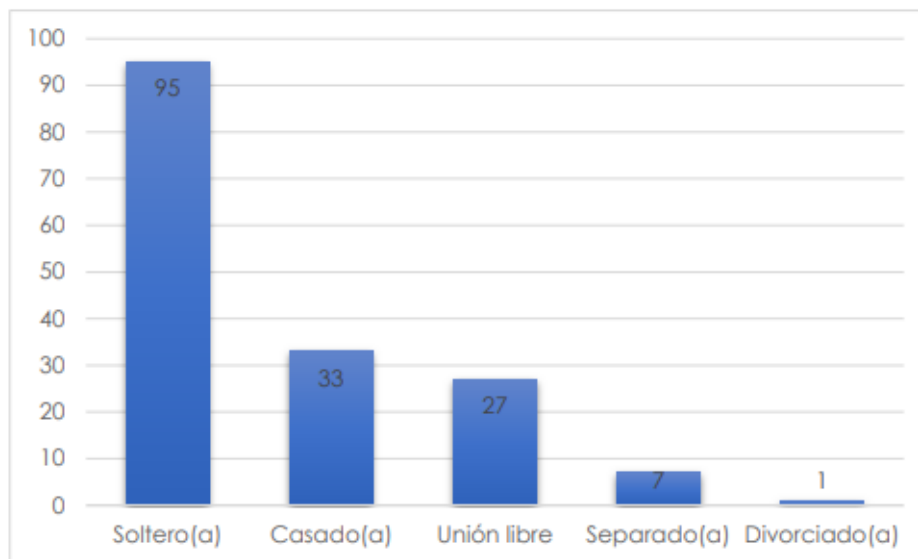


Fuente: Informe encuesta perfil sociodemográfico 2023

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

Con relación al estado civil, de la población encuestada, se tienen los siguientes resultados: soltero es el de mayor proporción con un 58%, casado(a) con 20%, unión libre con un porcentaje de 17%, divorciado(a) con un 1% y separado(a) con un 4%.

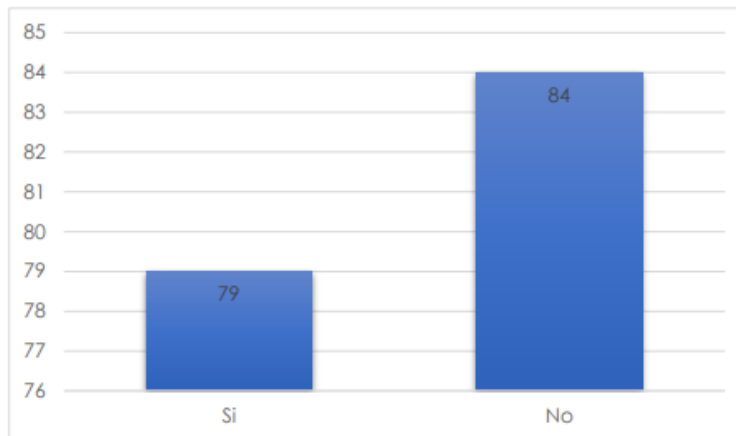
Gráfica 6. Estado civil de los colaboradores



Fuente: Informe encuesta perfil sociodemográfico 2023

De acuerdo con la población encuestada a los colaboradores de Colombia Compra Eficiente, en cuanto a si tiene hijos, el 39% si tiene hijos y el 61% de los colaboradores no tiene hijos.

Gráfica 7. Hijos en los colaboradores

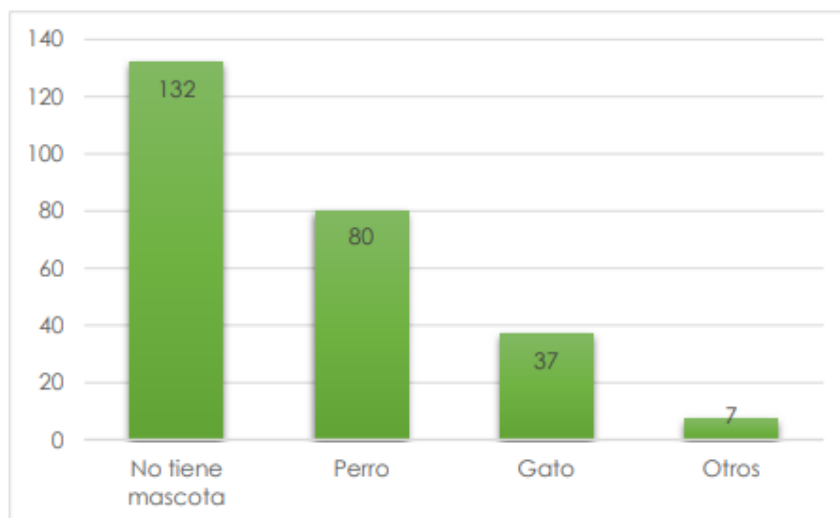


Fuente: Informe encuesta perfil sociodemográfico 2023

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

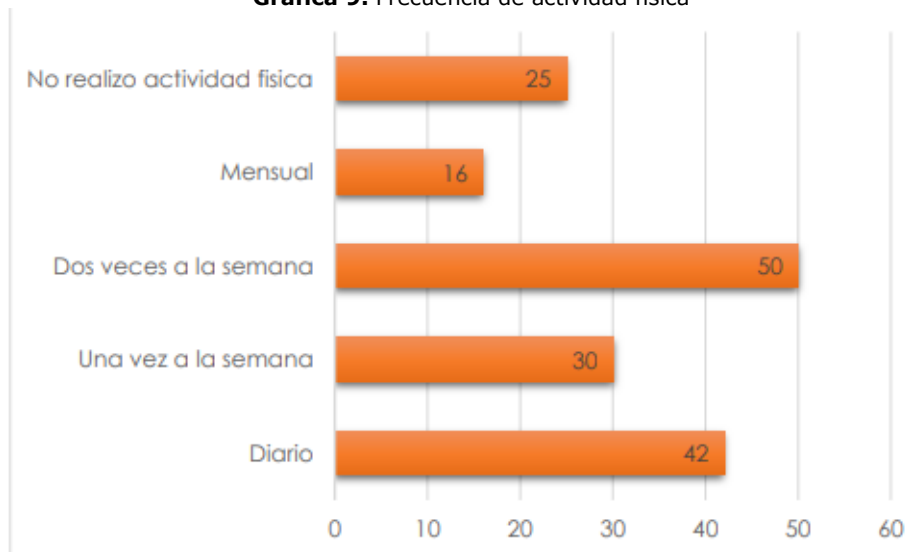
En cuanto a si tienen mascotas, se obtuvo como resultado que el 48% de la población encuestada si tienen mascota y por el contrario el 52% respondieron que No. Detallando el porcentaje de qué si tienen mascota, se evidencia que se tiene como mascota un perro un 31%, gatos con un 14%, también el 3% que representa a los colaboradores que tiene otro tipo de mascota.

Gráfica 8. Mascotas en los colaboradores



Fuente: Informe encuesta perfil sociodemográfico 2023

Gráfica 9. Frecuencia de actividad física

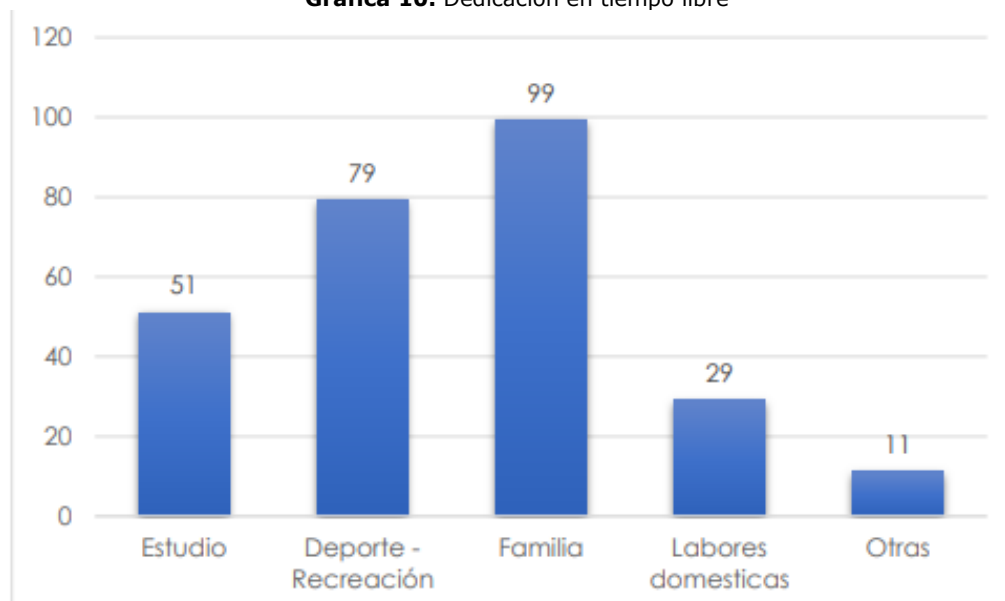


Fuente: Informe encuesta perfil sociodemográfico 2023

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

Así mismo, en cuanto a la pregunta a que actividad se dedica en su tiempo libre, los colaboradores de Colombia Compra Eficiente, los cuales seleccionaron sus pasatiempos de preferencia, así el 37% decide destinar su tiempo libre a compartir con su familia, el 29% prefiere emplear su tiempo libre en recreación y deporte, el 19% en actividades relacionadas con el estudio, un 11% de los colaboradores destina su tiempo libre a actividades domésticas y por último, con un 4%, deciden implementar su tiempo libre en otras actividades no especificadas. Se observa que las personas de la Entidad reconocen la importancia de dedicar su tiempo libre en actividades de esparcimiento que enriquezcan, fortalezcan su vida personal, laboral y espiritual, y en tiempos de pandemia reforzar el tiempo libre con la familia.

Gráfica 10. Dedicación en tiempo libre



Fuente: Informe encuesta perfil sociodemográfico 2023

b. 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.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

c. 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 77,8% 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%. Los resultados del diagnóstico se ven en las siguientes gráficas tomadas de la Matriz GETH de Colombia Compra Eficiente:

Gráfica 11. Calificación Total Resultados GETH MIPG

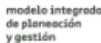


Fuente. Autodiagnóstico político de gestión estratégica de Talento Humano 2023

Los resultados de la Gestión Estratégica de Talento Humano indican que se deben realizar estrategias, planes y programas encaminados a fomentar una cultura de servicio, liderazgo transformacional a nivel de directivos y coordinadores, valores, integridad y calidad de vida.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

Ilustración 5 Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano respecto a las rutas de creación de valor

  			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	89	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	93
		Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	87
		Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	84
		Ruta para generar innovación con pasión	91
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	77	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	71
		Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	75
		Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	78
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	86	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	84
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	77	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	74
		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	80
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	67	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	67

Fuente. Autodiagnóstico político de gestión estratégica de Talento Humano 2023

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 2024: (i) Ruta del crecimiento 77%, (ii) Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" 77% (iii) Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 67%.

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

Ilustración 6 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- ANCPCE

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, sin embargo, se deben realizar acciones encaminadas a fortalecer los espacios que promueven la gestión del conocimiento y la innovación.

Ilustración 7 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- ANCPCE

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

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.

Ilustración 8 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.

Ilustración 9 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 al compañerismo.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

Ilustración 10 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.

Ilustración 11 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.

Ilustración 12 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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

Durante la vigencia 2024, se establecerán acciones encaminadas a fortalecer las brechas en el clima laboral y el bienestar de los colaboradores, tomando como base los resultados anteriores y asimismo la medición del clima organización, para evaluar esta dimensión.

e. Resultados de la encuesta de Riesgo Psicosocial 2023

Dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social en la vigencia 2023 se realizó la medición del riesgo psicosocial desde los aspectos intralaborales (internos a la organización), hasta los extralaborales (externos a la organización) con el fin de 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 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.

Por tal razón, los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial para la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- en la vigencia 2023 son los siguientes:

- **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 percibida de manera negativa por el 39.4% de la población, enmarcándolos en los riesgos **alto y muy alto**, donde los dominios que predominan en riesgo alto son las características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y en riesgo muy alto la dimensión de reconocimientos y recompensas. Así mismo, en temas relacionados con demandas del trabajo se percibe positivamente siendo el riesgo bajo.

- **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.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

La misma fue percibida en condición de riesgo elevado por un 47.9% de la población, donde principalmente influyen negativamente los dominios como características de la vivienda y de su entorno, relaciones familiares y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

- **Nivel de estrés**

Por otra parte, se evidenció que la presencia de sintomatología asociada al nivel estrés corresponde a riesgo nivel **alto y muy alto** con un porcentaje de 33,47%, por lo tanto, requiere de acciones de control de riesgo no solo en la promoción y prevención, sino también en la revisión, seguimiento y controles administrativos que impacten en la disminución de fuentes generadoras de riesgo.

Teniendo en cuenta que en la Agencia se ha identificado un nivel de factores psicosociales nocivos evaluados de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo de los colaboradores, en la vigencia 2024 se realizará nuevamente la aplicación de la encuesta de riesgo psicosocial al finalizar la vigencia, y así medir la eficacia de las acciones a implementar durante la vigencia en pro del mejoramiento del clima, del bienestar, salud mental y disminución de los factores del riesgo psicosocial. Así mismo, los resultados de dicha encuesta, relacionados con las condiciones intralaborales, serán intervenidos con actividades relacionadas en el cronograma de Bienestar social e incentivos, tales como:

- Actividades de integración para los Servidores públicos.
- Actividades de fortalecimiento de la vida familiar.
- Reconocimientos a los servidores públicos por promover y aplicar el código de integridad.
- Actividades relacionadas con el autocuidado que promuevan dentro de la organización una cultura de participación y solidaridad entre colaboradores.

Para mitigar el riesgo psicosocial y disminuir las brechas, se definen actividades en el plan de seguridad y salud en el trabajo 2024, acompañas por la Administradora de Riesgos Laborales.

Para intervenir los resultados arrojados por la encuesta de riesgo Psicosocial en cuanto a las condiciones extralaborales, en el cronograma de Bienestar Social se encuentran relacionadas actividades tales como:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

- Actividades recreativas, deportivas y sociales para impactar los niveles de estrés que se manejan en la entidad.
- Actividades para tener una alimentación balanceada y saludable.
- Actividades de manejo efectivo del estrés.
- Realizar acciones que mejoren las condiciones de desplazamiento vivienda- trabajo – vivienda y la desconexión laboral.

Adicionalmente, se incluyeron dentro del cronograma de Bienestar Social actividades que involucren la familia, para el caso puntual se destinará:

- Un (1) día de descanso semestral remunerado, para los servidores públicos, para compartir con su grupo familiar, y así garantizar el desarrollo integral de la familia.
- En asocio con la caja de compensación familiar, informar a los servidores públicos sobre las oportunidades de subsidios, compra de vivienda, recreación, turismo y educación.
- Para mitigar los niveles de estrés se realizarán actividades recreativas que permitan el sano esparcimiento de los servidores públicos, así como la divulgación de planes culturales promovidos por la Caja de compensación familiar.
- Estrategia de salario emocional, en pro de unir los ámbitos de la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos.

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.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

Ilustración 13. 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:

a. Ingreso

i. 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 2024 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.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

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 administrativa que surjan en la vigencia 2023 se realizará mediante nombramiento provisional. La Entidad se encuentra adelantando el proyecto de Rediseño Institucional, con el fin de contar con una estructura y planta de personal que responda a las nuevas responsabilidades adquiridas por la Entidad, e iniciar el proceso de meritocracia.

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.

ii. 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.

10. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

a. Plan Institucional de Capacitación -PIC-

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

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.

b. 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.

c. 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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

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.

d. Gestión del Conocimiento

La Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente -, desde la secretaría se establecerá un plan de acción de gestión del conocimiento para la vigencia 2024-; 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.

e. 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 realizará medición del clima organizacional para la vigencia 2024, con el fin de adelantar acciones de mejora 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.

f. Cultura organizacional

La cultura organizacional entendida como el conjunto de valores comunes que ayudan a las personas a entender que acciones son aceptables y cuales no en su entorno laboral, aplicando así de esta forma los valores del servicio público impartidos en el código de integridad.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

En ese sentido, desde el grupo interno de Talento Humano se busca diagnosticar la cultura organizacional en la entidad, con el fin de conocer la percepción de los colaboradores en términos de valores, competencias, entre otros, identificando fortalezas y debilidades en la cultura organizacional, para poder determinar planes de acción en pro del fortalecimiento del aspecto mencionado, mejorando el clima organizacional, la optimización de procesos, desarrollo del sentido de pertenencia, entre otros.

Por ende, las variables a tener en cuenta deben contener una alineación con los objetivos estratégicos de la entidad, incluyendo así la orientación organizacional, administración del talento humano, estilos de dirección, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional y medio ambiente físico.

Con el diagnostico obtenido, serán implementadas acciones de mejora.

g. Vinculación de personal en condición de discapacidad

En Colombia, la inclusión de personas con discapacidad en el sector público está regulada por un conjunto de normativas que buscan garantizar su acceso al empleo y la igualdad de oportunidades. El Decreto 2011 de 2017, que adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, establece que al menos el 3% de la población contratada en las entidades públicas debe ser personas con discapacidad, con un plazo máximo de dos años para su cumplimiento. Esta normativa se complementa con el Decreto 392 de 2018, que reglamenta los incentivos en los procesos de contratación en favor de personas con discapacidad, impulsando la integración de este grupo en el ámbito público. Estas políticas son parte de un esfuerzo más amplio para cumplir con los compromisos adquiridos por Colombia bajo la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El cumplimiento de estas normativas está alineado con el Plan Estratégico de Talento Humano 2024-2026 de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, el cual establece directrices claras para la contratación inclusiva en el sector público. Este plan estratégico tiene como objetivo fortalecer los procesos de vinculación laboral de personas con discapacidad, asegurando que las entidades públicas no solo cumplan con los porcentajes establecidos, sino que también promuevan un entorno laboral inclusivo. La implementación efectiva de este plan incluye la capacitación de los funcionarios en temas de atención a la ciudadanía con discapacidad,

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

especialmente en el uso de lenguaje claro, el manejo de lengua de señas, y la atención a personas con discapacidad visual y auditiva.

Para lograr una inclusión efectiva, se fomenta la capacitación continua de su personal, así como además de garantizar que el 3% de las nuevas contrataciones sean para personas con discapacidad, se debe garantizar que los funcionarios públicos reciban formación en atención a la ciudadanía con discapacidad y en el uso de herramientas y tecnologías inclusivas. A través de este enfoque, el sector público colombiano se compromete a crear espacios laborales accesibles y equitativos, alineados con los estándares internacionales de derechos humanos y la normativa interna sobre discapacidad.

Otro aspecto relativo para la población en condición de discapacidad es la adopción de modalidades de trabajo de manera prioritarias para quienes acrediten discapacidad, así mismo como la adopción de horarios flexibles, entre otros beneficios que fortalecen la inclusión laboral en el sector público.

h. Teletrabajo

Mediante resolución 230 del 2023 en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, se implementó la modalidad de teletrabajo en la Agencia, y se resalta la importancia de 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, conforme a lo establecido en la política de teletrabajo y acorde a las necesidades de la entidad.

i. 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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

de las metas para el 2023 es dar continuidad a dicha modalidad, según lo dispuesto en la resolución 156 de 2022.

j. 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.

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, así como se ponen a disposición los canales y medios de denuncia en caso de vulneración de dicho derecho.

k. Monitoreo y Seguimiento del SIGEP

El grupo de talento humano seguirá adelantando los procesos de 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.

l. Retiro

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

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, se continuará aplicando el formato CCE-GTH-FM-48, encuesta de retiro por parte del grupo de talento humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, con el fin de dar cumplimiento exitoso al proceso de retiro.

m. Programa de pre pensionados

La Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- en su compromiso con la desvinculación asistida de los funcionarios, implementará el programa de pre pensionados, con el fin de preparar y acompañar en la transición a la jubilación a quienes acrediten dicha calidad, abordando dimensiones tales como facilitar la adaptación a los cambios, promover el bienestar integral, transferir el conocimiento, reducir y dar manejo al estrés asociado al retiro de la etapa laboral, fortalecer la identidad personal para mantener un propósito y valor en la etapa de jubilación, entre otros.

Con este programa se busca un afianzamiento de la cultura organizacional y del bienestar social y laboral.

11. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

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.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

Figura 1. Rutas de recreación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
Ruta de la Felicidad • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Código de integridad
Ruta del Crecimiento • Liderando talento • Cultura de liderazgo • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información Plan de Bienestar e incentivos
Ruta del Servicio • Al servicio de los ciudadanos • Cultura que genera logro y bienestar	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación
Ruta de la Calidad • La cultura de hacer las cosas bien • Hacer siempre las cosas bien • Cultura de la calidad y la integridad	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina
Ruta de Análisis de Datos • Conociendo el talento • Entendiendo personas a través del uso de los datos	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina

Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2022

12. 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.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

Ilustración 14. Rutas de Creación de Valor Vs. Alineación Plan Estratégico de Talento Humano



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

a. 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 gráfica se puede evidenciar la alineación de los objetivos de la Gestión de Talento Humano con cada uno de los indicadores establecidos.

Figura 2. Indicadores Estratégicos de Talento Humano

OBJETIVO	INDICADORES
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.	Cumplimiento del Plan de Capacitación. Satisfacción de la capacitación (aplica únicamente para capacitaciones internas) Eficacia de la capacitación (aplica únicamente para capacitaciones internas) Eficiencia de la capacitación (aplica únicamente para capacitaciones internas) Porcentaje cumplimiento global de metas – Desempeño

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

	Porcentaje cumplimiento plan de acción política gestión del Conocimiento
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.	Cubrimiento Efectivo de vacantes
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	Cumplimiento de planes de mejoramiento enfocado de la encuesta de clima organizacional y riesgo psicosocial. Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos. Satisfacción de actividades de bienestar. Continuación con la modalidad de Teletrabajo Suplementario en la agencia. Continuación con la modalidad de trabajo en casa. Continuación de la política de desconexión laboral. Participación del Programa Bilingüismo en los funcionarios de la ANCP-CCE
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-.	Cumplimiento del Programa de SST

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano – ANCPCCCE

13. CONTROL DOCUMENTAL

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 1. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN	
Título del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano
Fecha de aprobación:	30/12/2024
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
Información adicional:	Acta de aprobación del CIGD acta sesión 20 de diciembre de 2024
Serie documental según TRD	DG.SG.33.6
Link de ubicación original del documento (especifique donde se aloja o reposa el documento)	Share Point – Talento Humano 2024 https://www.colombiacompra.gov.co/transparencia/plan-de-bienestar-social-e-incentivos

2. AUTORES Y RESPONSABLES DE REVISIÓN Y APROBACIÓN				
ACCIÓN	NOMBRE	CARGO/ PERFIL	FECHA	FIRMA
Elaboró	Valeria Galeano Barrios	Analista T2-04	04/12/2024	Valeria Galeano B.
Revisó	Andrea del Pilar Moreno Charry	Gestor T1- 15 Coordinadora Talento Humano	13/12/2024	Adelma B.
	Ana María Tolosa Rico	Secretaria General	17/12/2024	Ana María Tolosa Rico
Aprobó	CIGD	Comité Institucional de Gestión y desempeño	20/12/2024	Acta de aprobación del CIGD acta sesión 20 de diciembre de 2024
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.				

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2024-2026

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO			VERSIÓN VIGENTE DEL FORMATO		05
VERSION	AJUSTES	FECHA	AUTORES		
01	Estructuración del plan estratégico de Talento Humano vigencia 2022.	27/01/2022	Elaboró	Naila Yali Valencia	Contratista
				Valeria Galeano Barrios	Analista T2 -01
			Revisó	Astrid Camargo	Analista T2-06
				Claudia Ximena López	Secretaria general
			Aprobó	CIGD	
02	Se ajusta el código del documento	01/02/2022	Elaboró y Revisó	Astrid Camargo	Analista T2-06
			Aprobó	Claudia Ximena López	Secretaria general
03	Estructuración del plan estratégico de Talento Humano vigencia 2023	26/01/2023	Elaboró	Valeria Galeano Barrios	Analista T2-01
				Astrid Camargo	Coordinadora de Talento Humano
			Revisó	William Renan Rodríguez	Secretario general
				CIGD	
04	Estructuración del documento plan estratégico de Talento Humano vigencia 2024-2026	30/01/2024	Elaboró	Valeria Galeano Barrios	Analista T2-04
				Astrid Camargo	Coordinadora de Talento Humano
			Revisó	Jenny Fabiola Páez Vargas	Secretaria general
				CIGD	
05	Actualización del documento con los numerales 11.6, 11.7 y 11.13, conforme a las necesidades identificadas por el grupo interno de Talento Humano referentes al ciclo de vida del servidor público	30/12/2024	Elaboró	Valeria Galeano Barrios	Analista T2-04
				Andrea del Pilar Moreno Charry	Coordinadora de Talento Humano
			Revisó	Ana María Tolosa Rico	Secretaria General
				Acta de aprobación del CIGD acta sesión 20 de diciembre de 2024	