

PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	1 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente


## PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2020 COLOMBIA COMPRA EFICIENTE

### Contenido

1.	Introducción.....	2
2.	Objetivo .....	2
3.	Objetivos Específicos .....	3
4.	Alcance.....	3
5.	Marco Legal .....	4
6.	Alineación Estratégica de la ANCPCE - PND 2019 – 2022 .....	7
7.	Diagnóstico de las Gestión Estratégica del Talento Humano .....	10
7.1.	Caracterización de los Servidores Públicos.....	10
7.2.	Caracterización de los Empleos .....	15
7.3.	Matriz GETH.....	16
7.4.	Resultados de la Medición de Clima Organizacional .....	19
7.5.	Resultados de la Encuesta de Riesgo Psicosocial.....	24
8.	Integración del Plan Estratégico de Talento Humano .....	27
8.1.	Plan Anual de vacantes .....	28
8.2.	Plan de Previsión de Talento Humano.....	28
8.3.	Plan Institucional de Capacitación .....	28
8.4.	Plan de Bienestar social e incentivos .....	29
8.5.	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo .....	29
9.	Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano.....	29
10.	Objetivos de Talento Humano .....	30
10.1.	Objetivos Vs Indicadores Estratégicos de Talento Humano .....	31
10.2.	Alineación Objetivos de Talento Humano Vs Rutas de Creación de Valor .....	33
11.	Política de Integridad.....	34
12.	Control de documentos .....	36



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	2 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

## 1. Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano es un documento mediante el cual se da a conocer a los servidores públicos de Agencia nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- la forma en que la misión, visión objetivos y planes de la entidad se encuentran alineados con la planeación estratégica institucional.

Con el objetivo de orientar el direccionamiento estratégico 2020 - 2022 de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- al Plan Estratégico de Talento Humano 2020 el equipo de Talento Humano se enfocará en agregar valor a las actividades de capacitación, mejoramiento del desempeño individual, desarrollo de competencias y habilidades requeridas por los servidores públicos, en torno a un mejoramiento en su calidad de vida y la de 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.

En este orden de ideas, el fortalecimiento y consolidación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), requiere del compromiso permanente de los servidores públicos, así como de la alineación de las políticas y directrices de las oficinas de talento humano y las actividades propias de su gestión para que haya un enfoque claro y unificado que permita lograr los propósitos planeados.

La dimensión de Talento Humano de la Agencia nacional de Contratación Pública 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”.

## 2. Objetivo

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, a través de herramientas que permitan gestionar adecuadamente su talento humano en todo el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad y las normas que rigen en materia de personal, que permitan el logro de los objetivos institucionales, en el marco de las rutas que integran el talento Humano en MIPG.




**Colombia Compra Eficiente**

Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



[www.colombiacompra.gov.co](http://www.colombiacompra.gov.co)

PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	3 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

### 3. Objetivos Específicos

- Proveer de manera oportuna las vacantes, para atender las funciones misionales y de apoyo de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando el óptimo cumplimiento de las funciones propias de la Agencia
- Elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos).
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- Fortalecer la transformación de la cultura organizacional para apoyar la estrategia y fortalecer las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación.
- Promover el liderazgo del talento humano fundamentado en el control, el seguimiento, la evaluación y el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

### 4. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- inicia con el hallazgo de necesidades en los componentes (Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en los mismos.




**Colombia Compra Eficiente**

Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



[www.colombiacompra.gov.co](http://www.colombiacompra.gov.co)

PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	4 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

## 5. Marco Legal

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

Norma	Tema
Decreto 1823 del 7 de octubre de 2019	Por el cual se modifica parcialmente 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 143 del 1 de septiembre de 2020'	Por la cual se distribuyen los cargos de la planta global 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 140 del 1 de septiembre 2020	Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente
Decreto 1013 del 6 de junio de 2019	Por la cual se fijan las escalas de viáticos
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Resolución 0068 del 10 de marzo 2020	Por la cual se fija la jornada de trabajo en Colombia Compra Eficiente.
Resolución 1240 del 22 de marzo de 2018	Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral.
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 carrera administrativa y en periodo de prueba.




**Colombia Compra Eficiente**

Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



[www.colombiacompra.gov.co](http://www.colombiacompra.gov.co)


PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	5 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Decreto 612 de 04 de abril de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
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 ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	6 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

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 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
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.
Decreto 770 del 17 de marzo de 2005	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
Ley 797 del 29 de enero de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
Decreto 1045 de 17 de junio de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
Decreto 2365 de 26 de diciembre 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	7 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

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.

## 6. Alineación Estratégica de la ANCPCE - PND 2019 – 2022


El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, se encuentra alineado a las bases del Plan Nacional de Desarrollo -PND 2019-2022

**Gráfica No. 1. Estructura Bases PND 2019-2022 – Pactos Transversales**

Pacto por Colombia, pacto por la equidad					
<i>El Plan Nacional de Desarrollo es un pacto por la Equidad. Este PND busca alcanzar la inclusión social y productiva, a través del Emprendimiento y la Legalidad. Legalidad como semilla, el emprendimiento como tronco de crecimiento y la equidad como fruto, para construir el futuro de Colombia.</i>					
<b>Legalidad</b>		<b>+</b>	<b>Emprendimiento</b>	<b>=</b>	<b>Equidad</b>
<i>Seguridad efectiva y justicia transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia</i>			<i>La formalización y la productividad: una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos.</i>		<i>Política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados</i>
LINEA	Alianza contra la corrupción: tolerancia cero con los corruptos	LINEA	Entorno para crecer: formalización, emprendimiento y dinamización empresarial	LINEA	Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva
OBJETIVO 1.	Pacto de cero tolerancia a la corrupción y a la falta de transparencia Fortalecer las capacidades institucionales para combatir la corrupción, afianzar la legalidad y el relacionamiento colaborativo con el ciudadano.	OBJETIVO 2.	Crear iniciativas de desarrollo y fortalecimiento empresarial.	OBJETIVO 5	Promover la generación de ingresos y la inclusión productiva de la población vulnerable y en situación de pobreza, en contextos urbanos y rurales a través del emprendimiento y su integración al sector moderno.
HITOS	Fortalecer el sistema de contratación pública mediante la revisión de la normatividad contractual vigente	HITO	Proponer modificaciones normativas del Sistema de Compra Pública para promover encadenamientos productivos, la industria nacional, y el desarrollo de proveedores con énfasis en las mipymes de Colombia	HITO	Contribuir en el diseño de instrumentos normativos, proyectos o programas que promoverán las compras públicas de productos de origen o destinación agropecuaria del pequeño productor o agricultor familiar-ACFC
	Aplicación estricta a la discrecionalidad en los gastos de publicidad y eventos.	LINEA	Campo con progreso: una alianza para dinamizar el desarrollo y la productividad de la Colombia rural	LINEA	Herramientas para una política social moderna y conectada a mercados
	Participación en estrategias de lucha contra conductas anticompetitivas en las licitaciones públicas.	OBJETIVO 4.	Destinar, al menos, el 50 % de la inversión sectorial hacia la provisión de bienes y servicios públicos.	OBJETIVO 6.	Implementación de política social conectada a mercados.



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	8 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

HITOS	Revisar la normatividad contractual vigente de los regímenes especiales y determinar la necesidad de impulsar modificaciones legales.	HITO	Participar en la implementación de instrumentos y servicios que mejoren las condiciones de comercialización interna y externa de los productores	HITOS	Participar en el diseño un registro de proponentes que permita profundizar y estandarizar la información de operadores sociales y hacer seguimiento a los procesos contractuales de cada uno.
	Consolidar la Tienda Virtual del Estado colombiano como la herramienta primordial de agregación de demanda				Implementar el registro y asegurar que se cuente con la información suficiente para el cálculo de las métricas e indicadores de desempeño, así como proponer los ajustes normativos necesarios para que dicha información se pueda utilizar como criterio en la asignación de contratos.
	Participación en la expedición de un estatuto del régimen de inhabilidades e incompatibilidades y conflictos de interés en la contratación estatal				
	Generación de competencias digitales y capacitaciones dirigidas a servidores públicos y ciudadanía, donde se afianzarán capacidades para el uso del SECOP II				
	Participar activamente en la implementación de pliegos de condiciones tipo como instrumentos para la garantía de la transparencia, calidad y libre competencia en la formulación y estructuración de proyectos				
	Promover la interoperabilidad del SECOP con las bases de datos y registros, tales como el RUES, que permitan determinar la eficiencia del gasto público.				
	Participar en la implementación de contratos inteligentes basados en registros distribuidos (DLT), tipo cadenas de bloques (blockchain)				

Pacto por Colombia, pacto por la equidad				
<i>El Plan Nacional de Desarrollo es un pacto por la Equidad. Este PND busca alcanzar la inclusión social y productiva, a través del Emprendimiento y la Legalidad. Legalidad como semilla, el emprendimiento como tronco de crecimiento y la equidad como fruto, para construir el futuro de Colombia.</i>				
Legalidad	+	Emprendimiento	=	Equidad


### Pacto por Colombia, pacto por la equidad - Pactos Transversales

PACTO TRANSVERSAL	OBJETIVO / PROPOSITO	HITO
Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	Un sistema para construir el conocimiento de la Colombia del futuro	Participar en la estrategia para fomentar la innovación pública por medio de este instrumento de compra pública, que busca responder a la demanda de bienes y servicios de las entidades estatales que no puede ser satisfecha inmediatamente por el mercado. En coordinación con MinTIC, actualizar los instrumentos de agregación de demanda para la compra pública de TI, al incorporar aquellos modelos de servicio y tecnología que aún no están incorporados.
Pacto de equidad de Oportunidades para grupos Indígenas, Negros, Afros, Raizales y Rrom	El proceso de concertación técnica y política entre el Gobierno Nacional y el Espacio Nacional de Consulta Previa con las Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras alcanzó los acuerdos que se detallan a continuación	Adelantar un ejercicio técnico, con el objetivo de construir soluciones con enfoque diferencial en relación con la capacidad jurídica y el régimen de contratación de los Consejos Comunitarios y demás formas organizativas de las comunidades negras, afrocolombianas y palenqueras
Pacto de Gestión Pública Efectiva	Simplificar y optimizar la contratación pública.	Optimizar los procesos de contratación del Estado y consolidar el Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP II), como plataforma de información de compras públicas de entidades nacionales y territoriales. Avanzar en la profesionalización del comprador público a través de espacios de formación presencial y virtual, en coordinación con la ESAP. Moverse hacia un sistema de compras sostenible, mediante la incorporación de criterios de sostenibilidad social y ambiental en los acuerdos marco.





PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	9 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

Pacto de Gestión Pública Efectiva	Simplificar y optimizar la contratación pública.	Liderar la revisión, simplificación y ajuste de la regulación del Sistema de Contratación Pública, tomando en cuenta criterios de madurez y tamaño de los mercados, tanto a nivel sectorial como territorial.
		Estimulará la competencia de operadores sociales y de programas públicos con mecanismos de supervisión inteligente
		El SECOP II, el Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF) y el Manual funcional del Sistema Unificado de Inversiones y Finanzas Públicas (SUIFP) deben ser sistemas de información interoperables.
		Interoperabilidad del SECOP II y el Registro Único de Proponentes (RUP) de las Cámaras de Comercio, para que los procesos contractuales consigan cualificarse respecto a los participantes de las convocatorias.
		Establecer una normativa contractual que cree una categoría legal de contratos de prestación de servicios y apoyo a la gestión, con la inclusión de criterios de gestión de talento humano
		Incentivar a las entidades territoriales para que hagan uso de las herramientas de agregación de demanda
Pacto por la descentralización	Gobiernos territoriales capaces y efectivos: fortalecimiento institucional y modernización para la descentralización efectiva y responsable	Desarrollar acuerdos marco de precios y otros instrumentos de agregación de demanda, diferenciados para el nivel territorial
		Bajo el liderazgo de la Agencia Nacional de Contratación Pública se promoverá como política de gobierno que dichos instrumentos integren una perspectiva amplia sobre los costos a lo largo del ciclo de vida de los productos, en conjunto con el uso obligatorio de documentos contractuales tipo durante el proceso de contratación y ejecución.

Fuente: Plan Estratégico Institucional

La siguiente es la razón de ser de la entidad de acuerdo con lo establecido en el decreto 4170 de 2011 y la visión contemplada para los períodos 2018 - 2022

### Gráfica No. 2. Misión y Visión de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-



Fuente: Plan Estratégico Institucional




**Colombia Compra Eficiente**

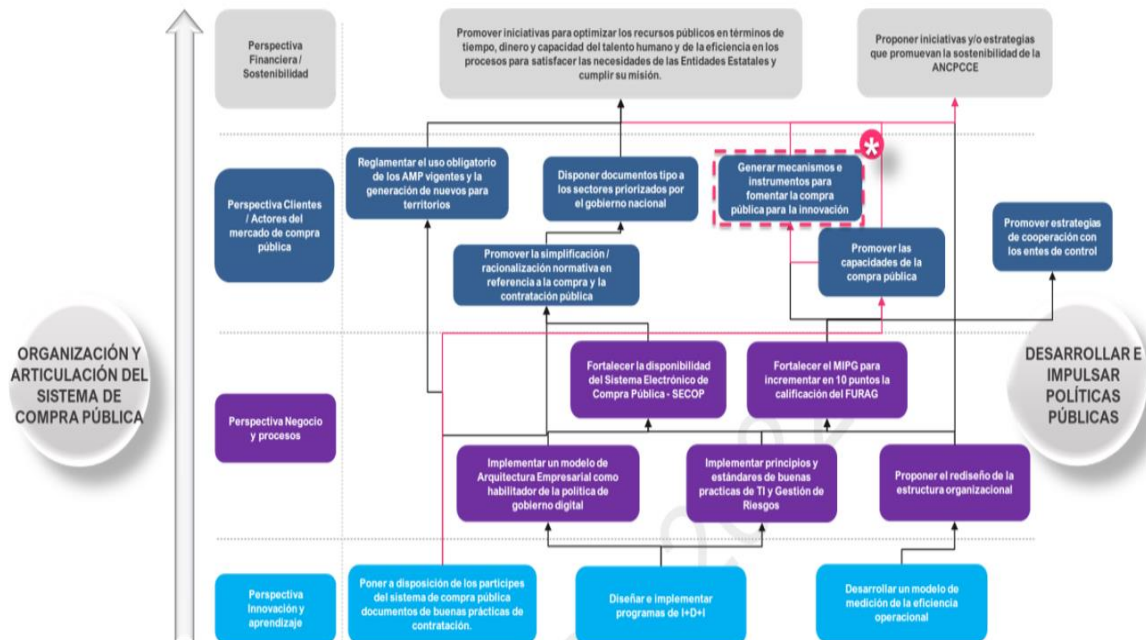
Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



[www.colombiacompra.gov.co](http://www.colombiacompra.gov.co)

PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO				 Colombia Compra Eficiente
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	10 de 37	
Vigencia	Enero a diciembre 2020			
Versión No.	4			

**Gráfica No. 3. Objetivos estratégicos de la Agencia Nacional de Contratación pública -Colombia Compra Eficiente**



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

## 7. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano

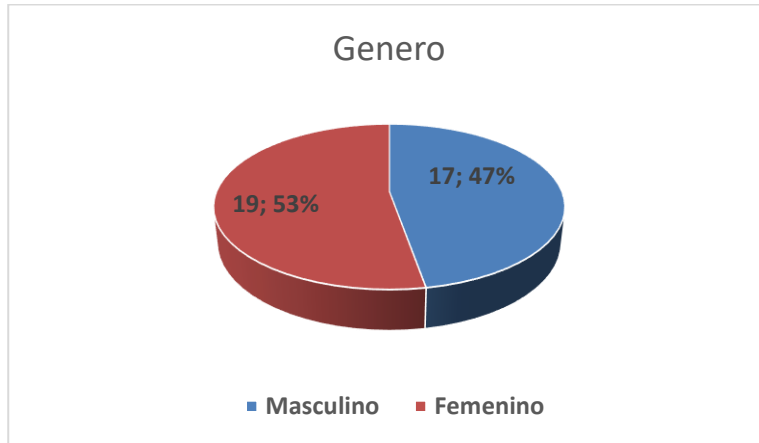
Para realizar el diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento humano es importante conocer la caracterización de los servidores públicos y de los Empleos de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-. Adicionalmente contamos con los resultados de las Encuestas de Clima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

### 7.1. Caracterización de los Servidores Públicos

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

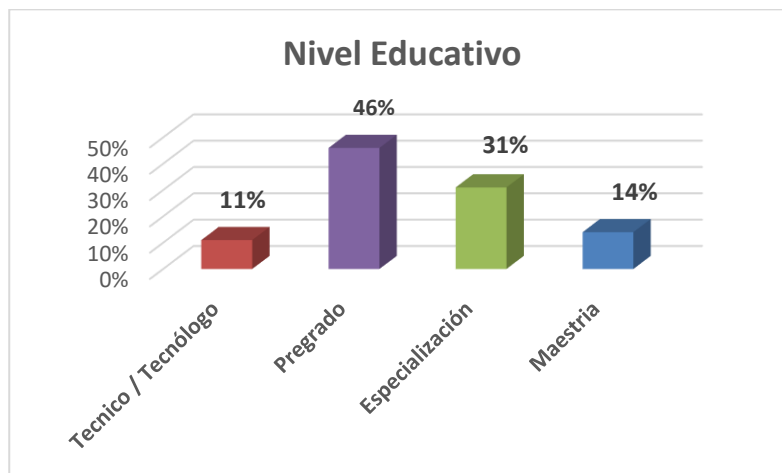


**Gráfica No. 4. Caracterización de los servidores públicos con relación al genero**



*Fuente: Informe Perfil sociodemográfico*

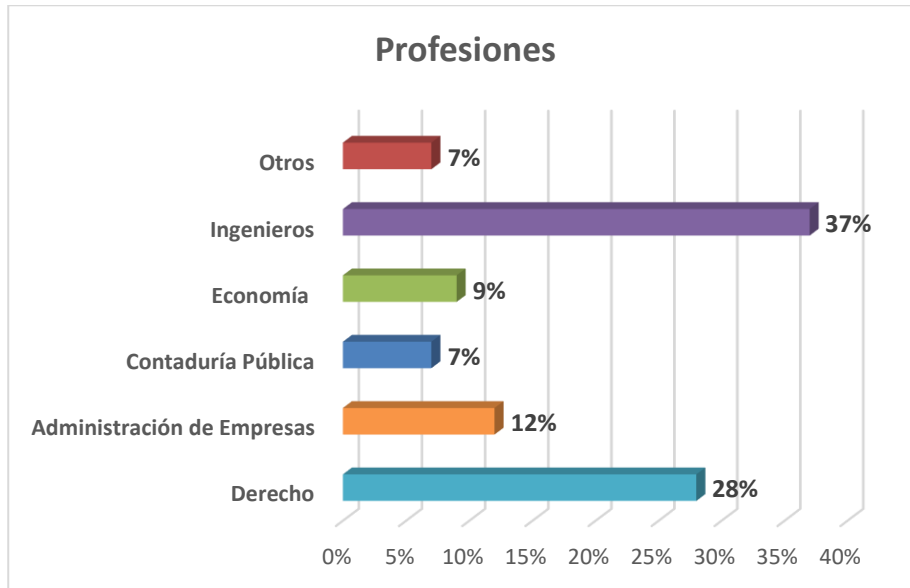
**Gráfica No. 5. Caracterización de los servidores públicos con relación al Nivel Educativo**



*Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico*

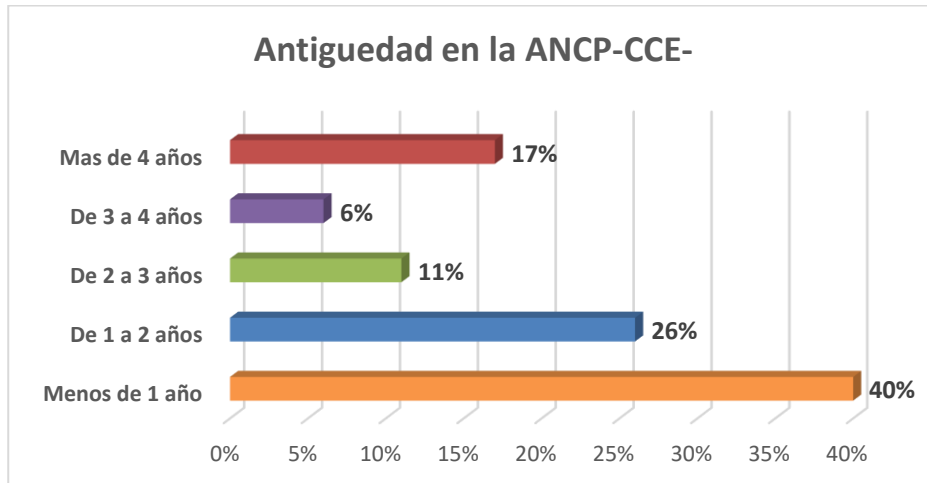


**Gráfica No. 6. Caracterización de los Servidores públicos con relación a las profesiones**



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico

**Gráfica No. 7. Caracterización de los Servidores públicos con relación a la antigüedad en la ANCPCE<sup>1</sup>**

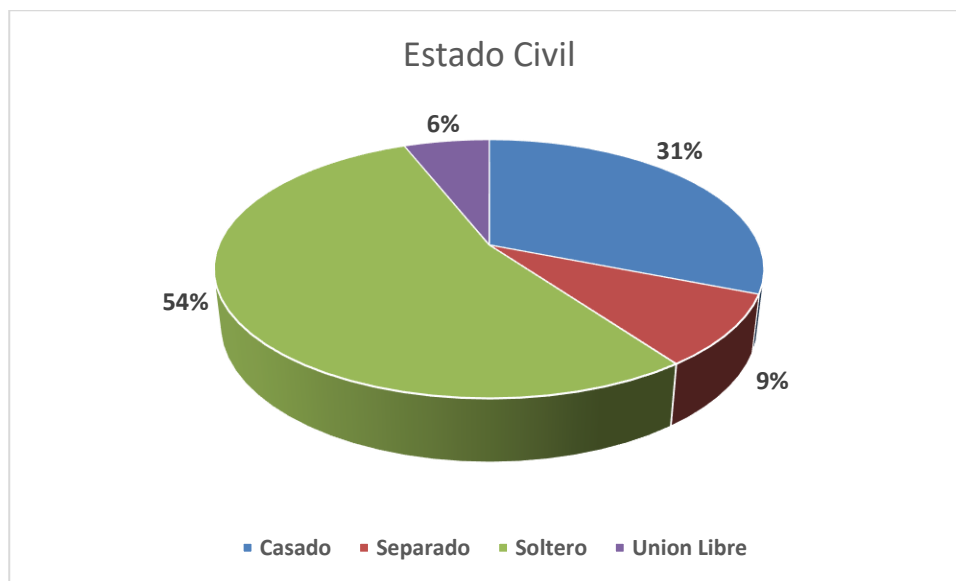


Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico

<sup>1</sup> Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

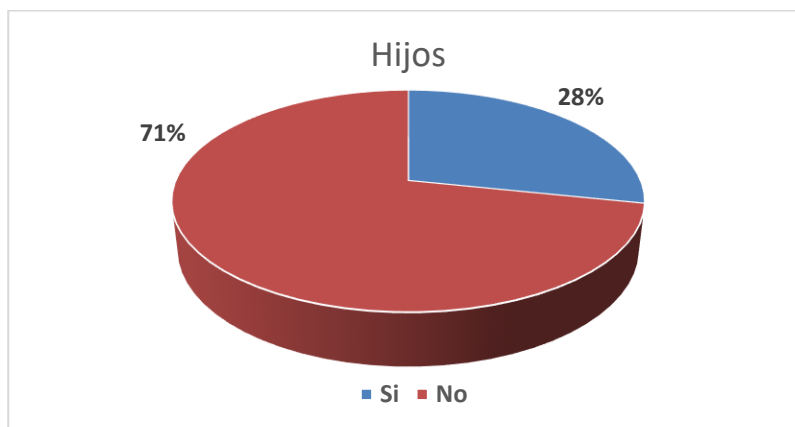


**Gráfica No. 8. Caracterización de los servidores públicos con relación al estado civil**



*Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico*

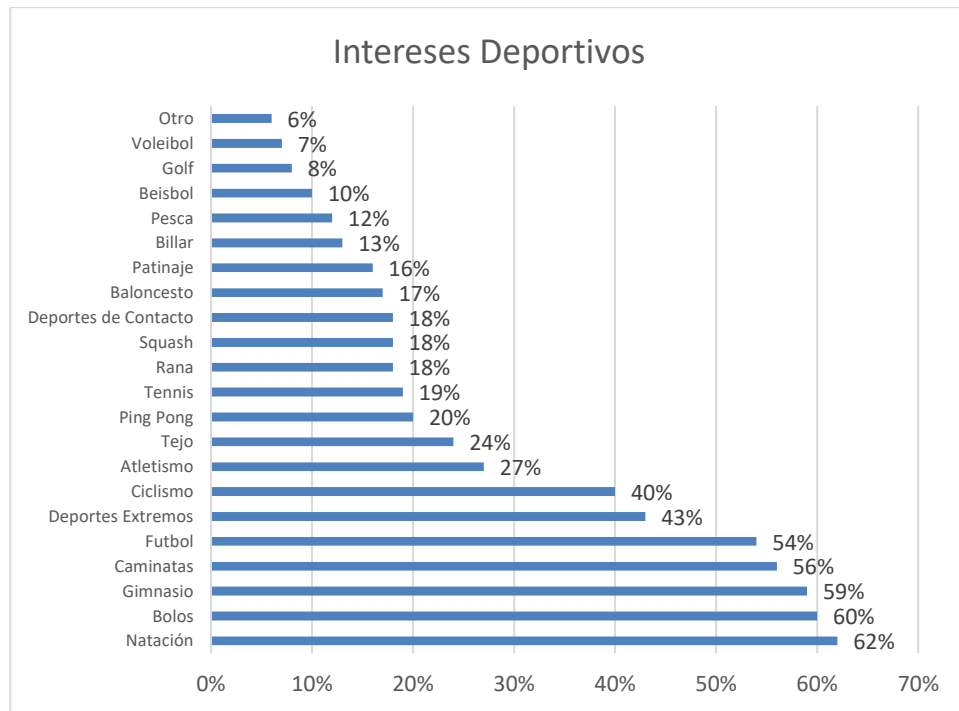
**Gráfica No. 9. Caracterización de los servidores públicos con relación al estado civil**



*Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico*

**Gráfica No. 10. Caracterización de los servidores públicos con relación a los intereses deportivos**

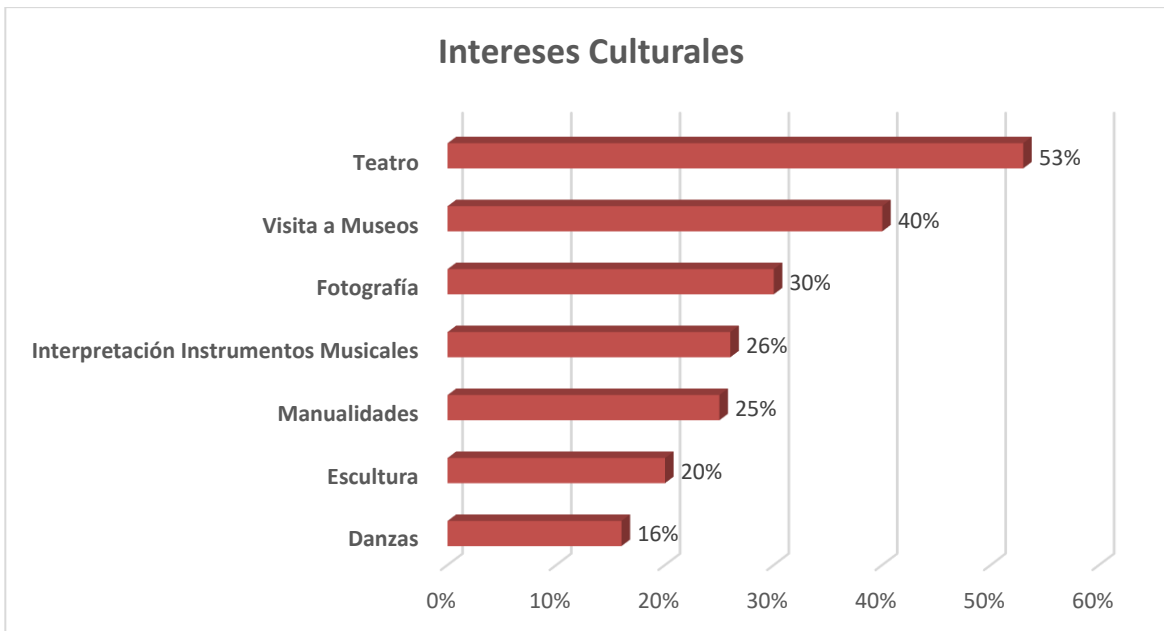




Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico

**Gráfica No. 11. Caracterización de los servidores públicos con relación a los intereses culturales**





Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico

## 7.2. Caracterización de los Empleos

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

**Tabla No. 1. Caracterización de empleos de la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-**

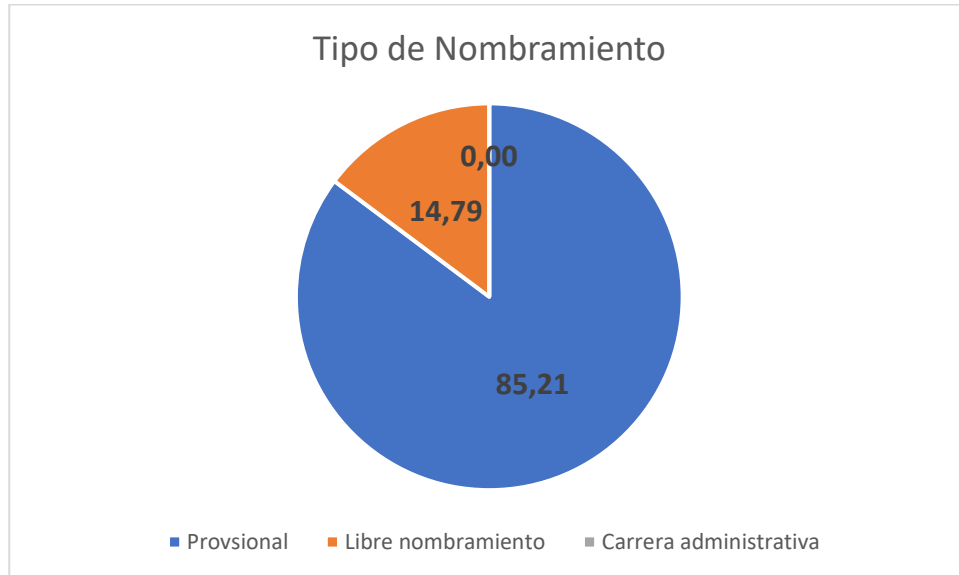
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION				
NIVEL	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL GENERAL
Directivo	5	1	0	6
Asesor	5	2	0	7
Profesional	3	3	0	6
Técnico	0	2	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>21</b>

NOMBRAMIENTO PROVISIONAL				
NIVEL	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL GENERAL
Asesor	3	2	0	5
Profesional	56	44	0	100
Técnico	11	5	0	16
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>121</b>

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>83</b>	<b>59</b>	<b>0</b>	<b>142</b>
----------------------	-----------	-----------	----------	------------

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- a corte 30/09/2020

Gráfica No. 12. Tipo de Nombramiento de los servidores públicos




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

### 7.3. Matriz GETH





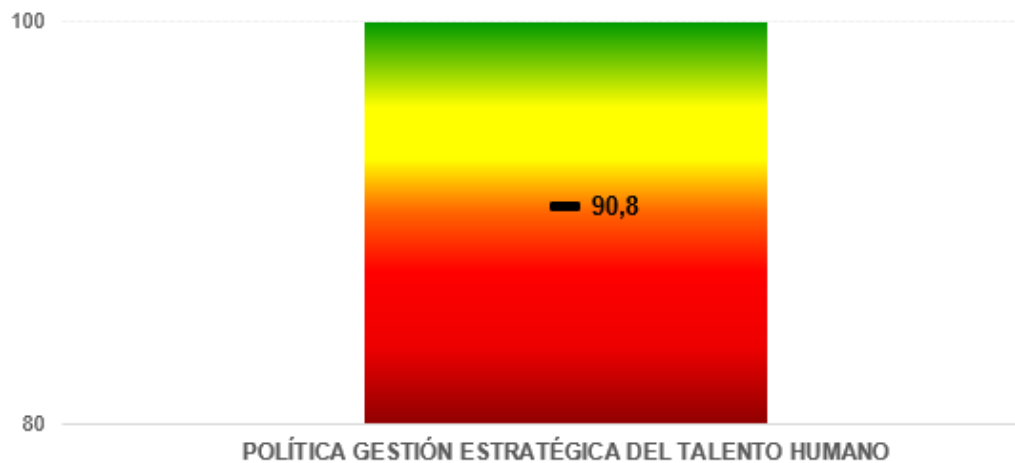
PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	17 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

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, se evidencia una calificación de 90.8% 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 No. 13. Calificación Total Resultados GETH MIPG**



*Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2019*

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

**Gráfica No. 14. Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano respecto a las rutas de creación de valor**



**Colombia Compra Eficiente**

Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



[www.colombiacompra.gov.co](http://www.colombiacompra.gov.co)



modelo integrado  
de planeación  
y gestión

## RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO


RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	92	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	89
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	91
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	92
		- Ruta para generar innovación con pasión	94
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	93	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	94
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	94
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	97
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	87
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	95	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	94
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	95
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	92	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	90
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	95
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	90	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	90

Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2019

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 la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, encontramos: (i) Entorno físico 89%, (ii) Servidores que saben lo que hacen 87%. En la Tabla No.11, Plan de Acción Gestión Estratégica del Talento Humano, se incluyen las actividades al respecto.



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	19 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

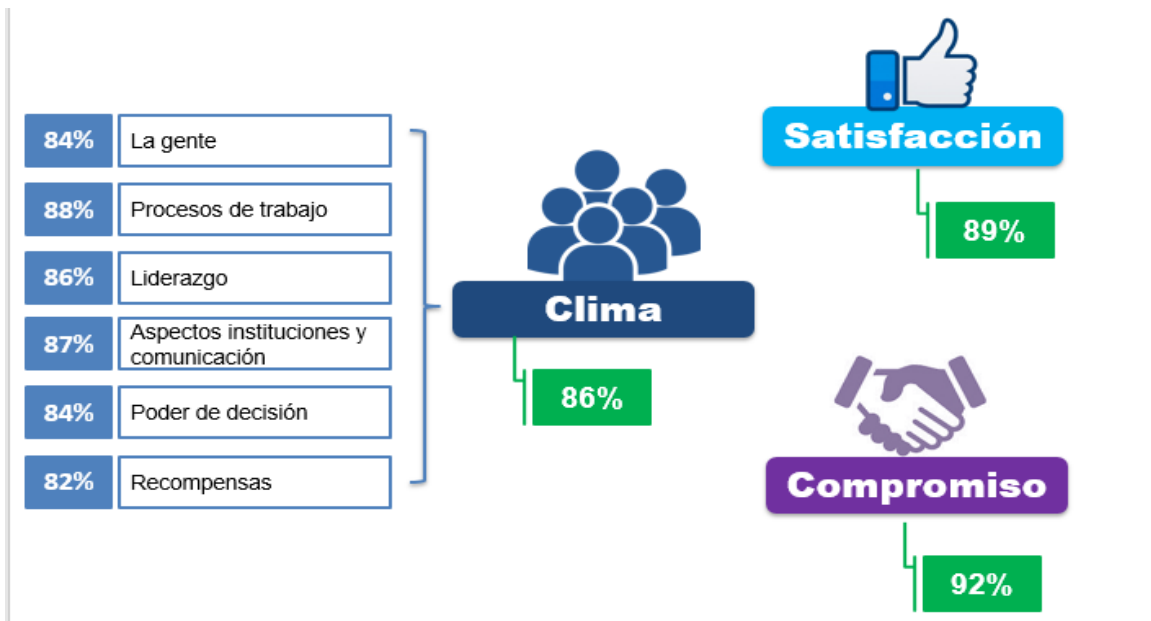
#### 7.4. Resultados de la Medición de Clima Organizacional

La encuesta de clima organizacional aplicada en febrero de 2019 en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, se realizó a través de una encuesta desarrollada internamente por el equipo de Talento Humano de la Agencia, con el fin de evaluar y analizar los resultados respecto al ambiente laboral que viven los funcionarios. La encuesta evaluó las siguientes dimensiones:

1. Clima: Lo que percibimos estar recibiendo de la entidad como capacitación, compensación, relación con el jefe y compañeros, etc.
2. Compromiso: Lo que percibimos estar dando a la entidad.
3. Satisfacción: Que tan feliz o a gusto me siento en la entidad.

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


**Gráfica No 15. Resultados Generales de la Encuesta de Clima Organizacional**



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2019 ANCPCE



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	20 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

Los resultados indican que el personal que labora en la Agencia se siente satisfecho con los estímulos que recibe de la entidad y los recursos que impactan sobre su desempeño, productividad y bienestar, así como también consideran estar aportando al crecimiento y desarrollo de la Agencia.

A continuación, se relacionan las fortalezas y oportunidades de mejora clasificadas por cada uno de los procedimientos de Talento Humano:

**a) Fortalezas:**

Se toman en cuenta las preguntas con resultados iguales o superiores a 80% de favorabilidad por cada uno de los procedimientos de Talento Humano.

**Tabla No. 2. Fortalezas de la encuesta de clima organizacional respecto al procedimiento de Reclutamiento y selección**

Dimensión	Objetivo	Procedimiento de TH	Pregunta	Favorabilidad
Compromiso	Orgullo por pertenecer a la entidad	Reclutamiento y Selección	Recomendaría a un amigo entrar a trabajar a Colombia Compra Eficiente	97%
Clima	Empleabilidad	Reclutamiento y Selección	Lo que hago y aprendo en Colombia Compra Eficiente me permite estar bien posicionado en el mercado laboral.	92%
Compromiso	Permanencia	Reclutamiento y Selección	Si me ofrecen un trabajo en otra entidad con las mismas condiciones laborales, seguiría trabajando en Colombia Compra Eficiente.	82%

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2019 ANPCCE

Los resultados indican que el personal de la Agencia se siente satisfecho y orgulloso de pertenecer a ella y recomendaría a la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- como un buen lugar para laborar



**Tabla No. 3. Fortalezas de la encuesta de clima organizacional respecto al procedimiento de Capacitación y Desarrollo**

Dimensión	Objetivo	Procedimiento de TH	Pregunta	Favorabilidad
Clima	Manual de funciones	Capacitación y Desarrollo	Conozco las funciones/actividades a mi cargo y cómo contribuyo al cumplimiento de la estrategia de Colombia Compra Eficiente.	97%
Clima	Aplicación de conocimientos en la tarea	Capacitación y Desarrollo	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos y habilidades.	96%
Clima	Disponibilidad de la información	Capacitación y Desarrollo	Dispongo de la información que necesito para hacer adecuadamente mi trabajo.	93%
Clima	Calidad del servicio	Capacitación y Desarrollo	La calidad del servicio que brindamos a nuestros clientes es buena.	92%
Clima	Conocimientos	Capacitación y Desarrollo	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato posee los conocimientos necesarios para realizar su trabajo.	89%
Clima	Atención al cliente	Capacitación y Desarrollo	Colombia Compra Eficiente atiende eficientemente las necesidades de los clientes (externos e internos).	86%
Clima	Foco en el cliente	Capacitación y Desarrollo	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato busca la solución más adecuada para cumplir los requerimientos de nuestros clientes (externos e internos).	86%
Clima	Desarrollo de personas	Capacitación y Desarrollo	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato promueve el desarrollo de sus colaboradores.	84%
Clima	Establecimiento de objetivos	Capacitación y Desarrollo	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato establece claramente mis actividades, metas y objetivos.	81%

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2019 ANPCPCE

En cuanto al proceso de capacitación y desarrollo, los resultados indican que los servidores públicos de la Agencia conocen claramente sus funciones y disponen de la información necesaria para realizar su trabajo y aplicar sus conocimientos y habilidades en la consecución de los objetivos institucionales.


**Tabla No. 4. Fortalezas de la encuesta de clima organizacional respecto al procedimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

Dimensión	Objetivo	Procedimiento de TH	Pregunta	Favorabilidad
Clima	Condiciones físicas del trabajo	SST	Considero apropiadas las condiciones físicas de mi lugar de trabajo.	92%
Clima	Recursos para la tarea	SST	Dispongo de los recursos (implementos, equipos, herramientas, etc.) necesarios para realizar mi trabajo.	90%

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2019 ANPCPCE



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	22 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

Con relación al proceso de seguridad y salud en el trabajo, y de acuerdo con los resultados obtenidos, las condiciones físicas y los recursos con los que disponen los servidores públicos en la Agencia son adecuados y suficientes para la realización de la labor encomendada.

**Tabla No. 5. Fortalezas de la encuesta de clima organizacional respecto al procedimiento de Bienestar Social e Incentivos**

Dimensión	Objetivo	Procedimiento de TH	Pregunta	Favorabilidad
Compromiso	Esfuerzo discrecional	Bienestar social e incentivos	Cuando es necesario, la gente es capaz de hacer un esfuerzo extra por lograr que los resultados se cumplan.	97%
Clima	Respeto	Bienestar social e incentivos	En Colombia Compra Eficiente todos los colaboradores son tratados con respeto independientemente de su cargo.	93%
Clima	Confianza en la Dirección	Bienestar social e incentivos	Tengo confianza en las decisiones que toma el equipo directivo de Colombia Compra Eficiente.	89%
Satisfacción	Satisfacción general	Bienestar social e incentivos	En términos generales, en este momento trabajando en Colombia Compra Eficiente estoy...	89%
Clima	Coherencia	Bienestar social e incentivos	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato es coherente entre lo que dice y lo que hace.	88%
Clima	Trabajo en equipo	Bienestar social e incentivos	En mi área trabajamos en equipo	87%
Clima	Satisfacción general	Bienestar social e incentivos	En general, estoy satisfecho con la relación que tengo con mi jefe inmediato/supervisor inmediato.	87%
Clima	Innovación	Bienestar social e incentivos	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato es abierto a aceptar nuevas formas de hacer las cosas.	87%
Clima	Mediación	Bienestar social e incentivos	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato ayuda a acercar opiniones diferentes en nuestro equipo de trabajo.	86%
Clima	Consideración	Bienestar social e incentivos	En Colombia Compra Eficiente se escucha a las personas y se tienen en cuenta sus opiniones.	86%
Clima	Equilibrio vida personal/ laboral	Bienestar social e incentivos	Mi trabajo me permite lograr un equilibrio entre mi vida personal y laboral.	85%
Clima	Promoción de trabajo en equipo entre áreas	Bienestar social e incentivos	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato promueve el trabajo en equipo entre áreas.	85%
Clima	Reconocimiento del desempeño	Bienestar social e incentivos	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato reconoce el buen desempeño.	84%
Clima	Reconocimiento del desempeño	Bienestar social e incentivos	En Colombia Compra Eficiente reconocen el buen desempeño.	81%

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2019 ANPCCE

Los resultados muestran un porcentaje de favorabilidad en cuanto a aspectos relacionados con el bienestar de los servidores públicos que indican la confianza que poseen en el equipo directivo, en sus líderes y en sus equipos de trabajo, sumado a estos aspectos resaltan el respeto con el que son tratados independientemente




**Colombia Compra Eficiente**

Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



[www.colombiacompra.gov.co](http://www.colombiacompra.gov.co)

PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	23 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

del cargo que ocupan situación que puede generar en ellos actitudes que los mueva a realizar esfuerzos extras por alcanzar los resultados propuestos.

**b) Oportunidades de Mejora:**

Para detectar oportunidades de mejora que nos sirvan de insumo para la ejecución de un Plan de acción, se toman en cuenta las preguntas con resultados inferiores a 80% de favorabilidad por cada uno de los procedimientos de Talento Humano.

**Tabla No. 6. Oportunidades de Mejora de la encuesta de clima organizacional respecto al procedimiento de Reclutamiento y Selección**

Dimensión	Objetivo	Procedimiento de TH	Pregunta	Favorabilidad
Clima	Oportunidades de desarrollo	Reclutamiento y Selección	Considero que tengo posibilidades de desarrollo y crecimiento en Colombia Compra Eficiente.	66%

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2019 ANCPCE

El porcentaje nos indica que los servidores públicos consideran que a pesar de que cuentan con las competencias y habilidades necesarias para ocupar mejores cargos en la Agencia, no son tenidos en cuenta lo que limita sus posibilidades de crecimiento y desarrollo.


**Tabla No. 7. Oportunidades de Mejora de la encuesta de clima organizacional respecto al procedimiento de Capacitación y Desarrollo**

Dimensión	Objetivo	Procedimiento de TH	Pregunta	Favorabilidad
Clima	Feedback	Capacitación y Desarrollo	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato me da realimentación periódicamente sobre mi desempeño.	78%
Clima	Conocimiento de los planes futuros de la entidad	Capacitación y Desarrollo	Me encuentro lo suficientemente informado de los planes y objetivos de Colombia Compra Eficiente.	78%
Clima	Capacitación	Capacitación y Desarrollo	Recibo las capacitaciones que necesito para realizar mi trabajo actual.	70%

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2019 ANCPCE



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	24 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

De acuerdo con los resultados obtenidos, los servidores públicos no sienten que la realimentación dada por sus superiores no es constante y no se sienten lo suficientemente informados en cuanto a información relevante de la Agencia.

**Tabla No. 8. Oportunidades de Mejora de la encuesta de clima organizacional respecto al procedimiento de Bienestar Social e Incentivos**

Dimensión	Objetivo	Procedimiento de TH	Pregunta	Favorabilidad
Clima	Cooperación entre áreas	Bienestar social e incentivos	Existe colaboración entre las diferentes áreas de Colombia Compra Eficiente	72%

*Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2019 ANCPCE*

La colaboración entre las diferentes áreas de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, no es suficiente para una correcta ejecución de la labor.


### 7.5. Resultados de la Encuesta de Riesgo Psicosocial

Con la publicación de la Resolución 2646 de 2008 que establece las “disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo”, por parte del Ministerio de la Protección Social, se establece la metodología para la priorización y seguimiento de estos riesgos que generan alteraciones en la salud de la población trabajadora, por tal motivo, toda entidad pública y privada tiene la obligación de realizar intervenciones con el fin de minimizar y controlar el impacto de estos riesgos. En virtud de lo anterior la AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACION PUBLICA - COLOMBIA COMPRA EFICIENTE conjuntamente con el contratista Belisario Velásquez SAS, realiza la valoración de los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral e individual en los funcionarios que laboran en ella. La encuesta fue realizada en el mes de noviembre de 2019 y arrojó los siguientes resultados.





PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	25 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

a) Condiciones Intralaborales

Tabla No. 9. Resultados de la Encuesta de Riesgo Psicosocial respecto a las Condiciones Intralaborales


FACTOR PSICOSOCIAL	DOMINIO	DIMENSION	PORCENTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
INTRALABORAL	CONTROL SOBRE ELTRABAJO	CAPACITACIÓN	56%	Muy Alto
		CLARIDAD DEL ROL	40%	Alto
	DEMANDAS DEL TRABAJO	DEMANDAS CUANTITATIVAS	50%	Muy Alto
		DEMANDAS DE CARGA MENTAL	47%	Alto
		DEMANDAS DE LA JORNADA LABORAL	43%	Alto
		INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO	47%	Alto
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	RELACIONES CON LOS COLABORADORES	47%	Alto
	RECOMPENSAS	RECOMPENSAS DERIVADAS DE LA PERTENENCIA A LA ORGANIZACIÓN Y DEL TRABAJO QUE SE REALIZA	44%	Alto

Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2019

De acuerdo con los resultados obtenidos, los factores psicosociales considerados como intralaborales deben ser intervenidos de forma prioritaria, toda vez que representan un nivel de riesgo Alto y Muy Alto.



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	26 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

En cuanto al dominio relacionado con el Control sobre el trabajo, se hace necesaria una intervención en relación con la formación y capacitación de los servidores públicos, en virtud de lo anterior, los programas de capacitación se planean teniendo en cuenta las necesidades detectadas por los servidores públicos y sus líderes, inclusive de los objetivos, funciones, resultados e impacto realizado por el cargo.

Se evidencia en el dominio de demandas del trabajo, la percepción de los funcionarios sobre la existencia de exigencias con respecto al esfuerzo de memoria, excesiva información compleja o detallada que deben utilizar de manera simultánea, la insuficiencia de tiempo para realizar las actividades solicitadas respecto al volumen asignado lo que implica la realización del trabajo en turnos nocturnos o prolongados sin pausas o la necesidad de llevar trabajo a casa, situación que afecta negativamente su vida personal y familiar.

Respecto al dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, los trabajadores consideran que existe debilidad en la gestión que realizan o se presentan dificultades en la consecución de los resultados esperados, así como la solución de problemas, principalmente porque perciben dificultad para comunicarse o relacionarse eficientemente con su jefe.

Finalmente, para los dominios intralaborales, en lo correspondiente a la recompensa, los trabajadores de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, puntuaron en las recompensas que se derivan de la pertenencia en la Organización, por lo tanto, consideran que no reciben el reconocimiento que merecen por la labor realizada.

#### b) Condiciones Extralaborales

**Tabla No. 10. Resultados de la Encuesta de Riesgo Psicosocial respecto a las Condiciones Extralaborales**

FACTOR PSICOSOCIAL	DIMENSION	PORCENTAJE TOTAL	NIVEL DE RIESGO
EXTRALABORAL	CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA Y SU ENTORNO	90%	Muy Alto
	COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	43%	Alto
	DESPLAZAMIENTO VIVIENDA – TRABAJO - VIVIENDA	90%	Muy Alto
	INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL TRABAJO	94%	Muy Alto
ESTRÉS	ESTRÉS ALTO Y MUY ALTO	53%	Muy Alto

Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2019




**Colombia Compra Eficiente**

Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



[www.colombiacompra.gov.co](http://www.colombiacompra.gov.co)

PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	27 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

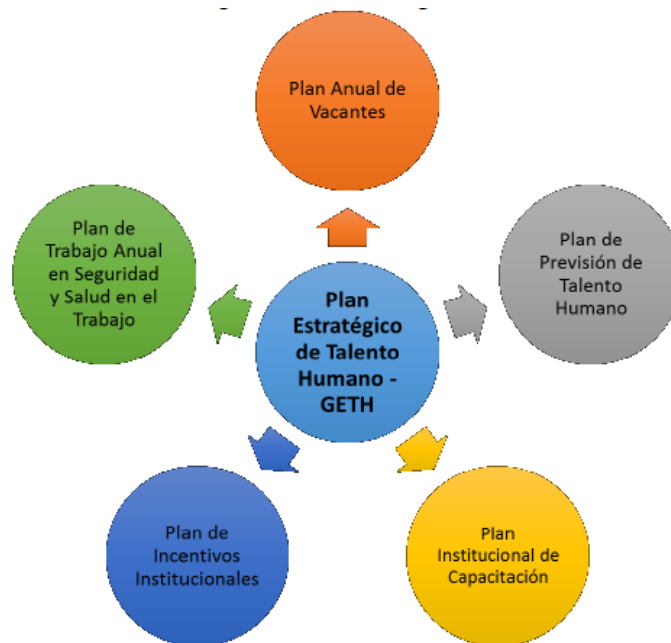
De acuerdo con los resultados obtenidos, en cuanto al factor psicosocial extralaboral, los servidores públicos consideran como riesgo Muy Alto las características de su vivienda respecto al entorno, señalan no contar con condiciones favorables en cuanto al desplazamiento del lugar de la vivienda hacia su sitio de trabajo y viceversa. se evidencia además un nivel de riesgo alto en cuanto los aspectos del entorno familiar, social y económico, situaciones que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

En conclusión, el diagnóstico describe una situación que requiere intervención de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- en aspectos que permitan mejorar las condiciones laborales en materia de Capacitación, bienestar, provisión de vacantes, Seguridad y Salud en el trabajo atendiendo de esta forma el impacto producido por los resultados obtenidos. De igual forma realizará el monitoreo y seguimiento necesario a las actividades contempladas en los diferentes planes que conforman la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Agencia.

## 8. Integración del Plan Estratégico de Talento Humano

La siguiente grafica 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,


**Gráfica No 16. Integración Plan Estratégico de Talento Humano**



*Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano ANPCCE*



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	28 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

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

### 8.1. Plan Anual de vacantes

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 2020 corresponde al reporte de las vacantes de la Planta de Personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación.

Los empleos de Libre nombramiento y remoción, cuyas vacantes surjan en la vigencia, se proveen a través del sistema de meritocracia.

La provisión de las vacantes definitivas que surjan en la vigencia 2020 se realizará mediante nombramiento provisional hasta que se cuente con el presupuesto requerido para iniciar el proceso de concurso de méritos.

### 8.2. Plan de Previsión de Talento Humano

El Plan de Previsión de Talento Humano, surge de la obligación legal establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual menciona 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.

### 8.3. Plan Institucional de Capacitación

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




**Colombia Compra Eficiente**

Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



[www.colombiacompra.gov.co](http://www.colombiacompra.gov.co)

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	29 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

#### 8.4. 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.

#### 8.5. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

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

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

El SG-SST es responsabilidad de todos los Servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- quienes con su compromiso de autocuidado en salud y apoyo de la Entidad favorecen la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud. De acuerdo con lo anterior, La Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

### 9. 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.



**Colombia Compra Eficiente**

Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



[www.colombiacompra.gov.co](http://www.colombiacompra.gov.co)

**Gráfica No. 16. Alineación Plan Estratégico de Talento Humano Vs Rutas de Creación de Valor**




*Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2019 – ANCPCCCE*

#### 10. Objetivos de Talento Humano

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



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	31 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

**Gráfica No. 17. Objetivos de Gestión de Talento Humano**

1	<p>Suplir las vacantes de la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- de acuerdo con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales. así como los requisitos de la normatividad vigente aplicable a la entidad, con el fin de atraer y seleccionar al mejor talento que permita el logro de los objetivos estratégicos de la entidad.</p>	2	<p>Elaborar, presentar y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente -, acorde con las directrices de la Dirección y las necesidades de los Servidores Públicos de la Entidad para la vigencia, con el fin de mejorar el desempeño y competencias requeridas en los servidores apoyando el logro de la estrategia de la agencia.</p>
3	<p>Elaborar, presentar y desarrollar el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente -, acorde con las directrices de la Dirección y las necesidades de los Servidores Públicos de la Entidad para la vigencia, con el fin de mejorar los resultados de clima organizacional de la agencia</p>	4	<p>Planear, ejecutar y evaluar las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo, enfermedades laborales y otras situaciones que puedan afectar la calidad de vida de los colaboradores de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-.</p>

*Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano - ANCPCEE*

#### 10.1. Objetivos Vs Indicadores Estratégicos de Talento Humano

Lo siguientes son los indicadores establecidos para medir el cumplimiento de los objetivos de la Gestión de Talento Humano en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.

En la siguiente grafica se puede evidenciar la alineación de los objetivos de la Gestión de Talento Humano con cada uno de los indicadores establecidos.




**Colombia Compra Eficiente**

Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



[www.colombiacompra.gov.co](http://www.colombiacompra.gov.co)

PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	32 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

Gráfica No. 18. Indicadores Estratégicos de Talento Humano


OBJETIVOS	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.	Porcentaje de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.  Satisfacción de la formación
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.	Tiempo promedio de cobertura de vacantes  Rotación voluntaria
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	Porcentaje de favorabilidad de la encuesta de clima organizacional  Cumplimiento del plan de Bienestar Social e incentivos
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

Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano – ANCPCE





PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	33 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

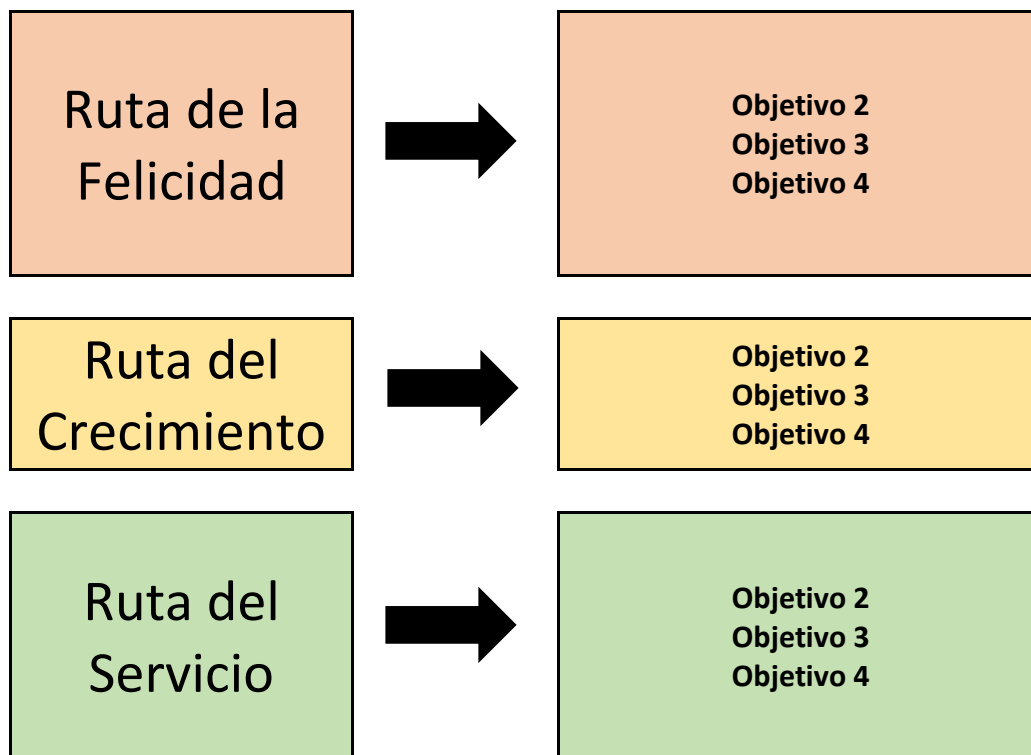
  
Colombia Compra Eficiente

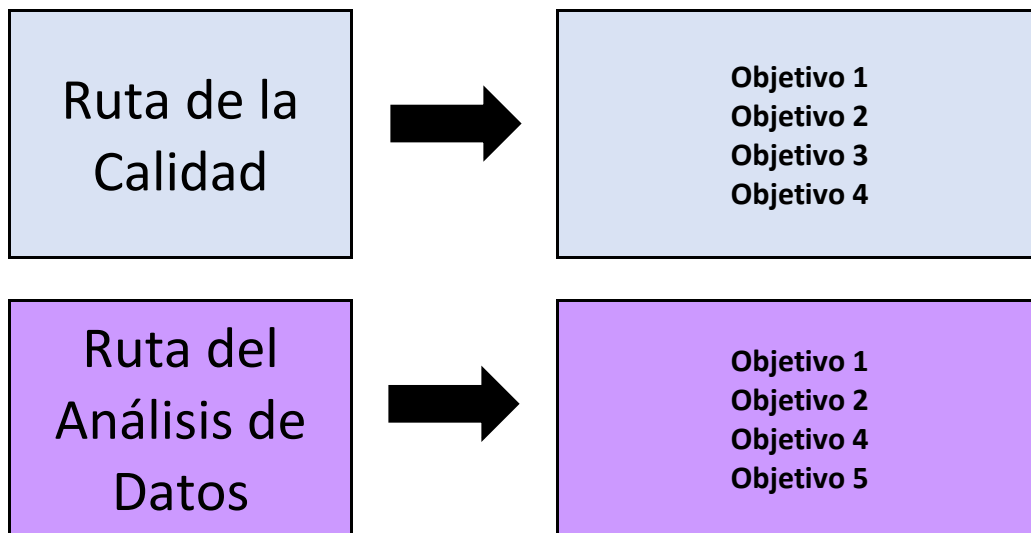
## 10.2. Alineación Objetivos de Talento Humano Vs Rutas de Creación de Valor

A través de los objetivos de talento humano, se busca obtener un impacto en la Gestión Estratégica de Talento Humano. El propósito es llevar a cabo acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo de vida del funcionario (vinculación, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico

La siguiente es la alineación de los objetivos estratégicos de Talento Humano definidos por la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- frente a las rutas de creación de valor.

**Gráfica No. 19. Alineación de los objetivos estratégicos GETH Vs Rutas de creación de valor**





Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano – ANCPCE


## 11. Política de Integridad

El objetivo de la política de integridad es transformar las prácticas de las entidades y los servidores públicos; que permitan prevenir y detectar actos de corrupción, contrarios a la ética, a las finalidades de la entidad y a la sociedad en su conjunto.

Los valores que integran el código de integridad de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- son los siguientes:



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	35 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

Gráfica No. 20. Valores Institucionales que conforman la Política de Integridad de la ANCPCCCE

 <b>HONESTIDAD</b>	<i>Es actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.</i>
 <b>RESPECTO</b>	<i>Es reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.</i>
 <b>COMPROMISO</b>	<i>Es ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.</i>
 <b>DILIGENCIA</b>	<i>Es cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.</i>
 <b>JUSTICIA</b>	<i>Es actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.</i>


Fuente: Código de Integridad de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

Es fundamental consolidar la integridad como eje principal de prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades. El Código de Integridad constituye una herramienta para ser implementada por las entidades, en virtud de lo anterior, la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente establece las siguientes acciones:

- Llevar a cabo actividades de divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad, para esto se realizarán 2 campañas con una duración de 1 semana cada una




PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	36 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

en el 1er y segundo semestre del año donde se resaltarán los valores y se promoverán cada una de sus conductas asociadas.

- 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 de Integridad 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.

## 12. Control de documentos

I. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN DEL DOCUMENTO									
Título:		Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente							
Fecha de elaboración:		28	enero	2020	Fecha de aprobación:		30	enero	2020
Resumen de contenido:		El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- integra los Planes del área de Talento Humano respecto al ciclo de vida del servidor público como son: Plan Anual de vacantes, Plan de Previsión de recursos humanos, Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e incentivos							
Área / Dependencia:		Secretaría General							
Código:		CCE-GTH-PL-01			Estado:		Aprobado		
Categoría - Tipo de documento		Plan							
Autor / Autores:		Diana Patricia De La Rosa Mercado							
Aprobación por:		Cargo:		Secretaria General					
		Nombre:		Claudia Ximena López Pareja					
Información adicional:									
Tipo de documento: (Marque X)		Físico			(X)		Electrónico		(X)
Ubicación: (especifique donde se aloja o reposa el documento)					Documento de MIPG Proceso de Gestión del Talento Humano				
I. AUTORIZACIONES RESPONSABLES									
Acción	Nombre	Cargo / Perfil	Fecha			Firma			
Elaboró	Diana Patricia De La Rosa Mercado	Contratista Secretaria General	28	enero	2020				
Revisó	Andrés Cárdenas Villamil	Contratista Secretaria General	29	enero	2020				
Aprobó	Claudia Ximena López Pareja	Secretaria General	30	enero	2020				
¿Aprobación mediante comité interno? A continuación, Marque X en SI o NO							SI	X	NO
Nombre de comité interno:		Comité Institucional de Gestión y Desempeño							
Acto administrativo de conformación comité interno:					Acta de comité 29/01/2020				
Fecha de conformación de comité interno:									
Medio de Aprobación de este documento:					Virtual y Físico				
 <div> El futuro es de todos DNP Departamento Nacional de Planeación </div>									


Colombia Compra Eficiente

Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



www.colombiacompra.gov.co

PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	37 de 37
Vigencia	Enero a diciembre 2020		
Versión No.	4		

  
Colombia Compra Eficiente

**Nota1:** Si ha marcado **(NO)** en la sección de: “¿Aprobación mediante comité interno?” marque N/A (No aplica) en los siguientes 4 espacios de preguntas correspondientes a la sección de autorizaciones responsables.

**Nota2:** Diligenciar las fechas de la siguiente manera Día: diligenciar dos dígitos en números; Mes: diligenciar el mes con las tres primeras letras del mes, ejemplo: Ene = Enero, Ago = Ago. Año: Diligenciar el año con los cuatro dígitos.

I. CONTROL DE CAMBIOS DE DOCUMENTO			Versión vigente del documento:		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
3	28/01/2020	Plan Estratégico de Talento Humano 2020	Diana Patricia De La Rosa Mercado Contratista	Andrés Cárdenas Villamil Contratista	Claudia Ximena López Pareja Secretaria General
4	13/10/2020	Modificación y actualización:  Marco legal: Distribución de cargos de la planta global y Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.  Caracterización de los Empleos: 21 libre nombramiento y 121 de nombramiento provisional.	Robin David Roza Contratista	Robin David Roza Contratista	Claudia Ximena López Pareja Secretaria General  <i>*Informado al CIGD en la sesión del 14/10/2020</i>

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

