



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2022

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA -
COLOMBIA COMPRA EFICIENTE

ENERO 2022

Director General

José Andrés O'Meara Riveira

Secretaria General

Claudia Ximena López Pareja

Subdirector de Negocios

Andrés Ricardo Mancipes González

Subdirector de Gestión Contractual

Jorge Augusto Tirado Navarro

Subdirectora de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE)

Catalina Pimienta Gomez

Subdirector de Información y Desarrollo Tecnológico (IDT)

Rigoberto Rodríguez Peralta

Asesor Económico

Steven Orozco Rodríguez

Asesor Jurídico

Juan David Marín López

Asesora Comunicaciones

Fabiana de la Espriella Salcedo

Asesor Subdirección IDT

Juan Camilo Arango Medina

Asesora Planeación

Karina Blanco Marín

Asesora Control Interno

Judith Gómez Zambrano



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC 2022

Código: CCE-GTH-PL-02

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	OBJETIVO	3
2.1.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
3.	ALCANCE.....	3
4.	DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	3
4.1.	DEFINICIONES.....	3
4.2.	ABREVIATURAS.....	5
5.	NORMATIVIDAD.....	5
6.	DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	6
6.1.	DIAGNÓSTICO	6
6.1.1.	Alineación Estratégica de la ANCP-CCE - PND 2019 – 2022	7
6.1.2.	Resultados de la evaluación de desempeño laboral de funcionarios del periodo 2020 – 2021..	10
6.1.3.	Resultados de la encuesta de Clima Organizacional	11
6.1.4.	Resultados de la encuesta de riesgo psicosocial.....	14
6.1.5.	Resultados encuesta de necesidades de capacitación 2022.....	18
6.2.	DISEÑO	21
6.3.	EJECUCIÓN.....	23
6.4.	EVALUACIÓN	28
6.5.	COMUNICACIÓN	28
7.	ANEXOS.....	29
8.	FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS.....	30

1. INTRODUCCIÓN

La capacitación según el Art. 4º del Decreto 1567 de 1998, “ ... es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

Asimismo, el Artículo 36, de la Ley 909 de 2004, señala los objetivos de la capacitación, así: “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”, por lo que resalta en el parágrafo del mismo artículo, que con el “propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Así pues, la Secretaría General de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004, en su Capítulo II, Artículo 15, Literal e, y teniendo en cuenta las disposiciones del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, formula el Plan Institucional de Capacitación 2022.

Para su elaboración, atendiendo lo indicado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se partió del entendimiento que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y que, por lo tanto, las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos. En este sentido el Plan Institucional de Capacitación se plantea a partir de los lineamientos del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual es articulado con el Plan de Acción de la entidad, con el fin de contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación estará enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los servidores públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, las cuales permitirán alcanzar los logros individuales, de su grupo de trabajo

y en general de la entidad; incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la entidad.

2. OBJETIVO

Preparar a los servidores públicos para el cumplimiento eficiente de sus responsabilidades a través de acciones orientadas a desarrollar y afianzar las competencias, habilidades y destrezas requeridas para el logro de los objetivos estratégicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Gestionar el proceso de capacitación bajo el enfoque de aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e institucional.
- Capacitar a los servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- en las dimensiones del Saber, del Ser y del Hacer, para fortalecer, optimizar y cumplir de una manera eficaz y eficiente las labores asignadas.
- Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Agencia con el fin de minimizar las brechas que puedan existir entre los conocimientos que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera para el ejercicio de su cargo.
- Incrementar la motivación del servidor público, que contribuya a un clima organizacional favorable.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación es aplicable a todos los servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- de acuerdo con la estructura organizacional, con el objeto de cubrir las necesidades de capacitación de las áreas misionales y de apoyo de la ANCPCE.

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

4.1. DEFINICIONES

Para efectos del presente Plan, a continuación, se indican las definiciones:

- **Capacitación:** “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal* como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar

la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”¹.

- **Competencias Laborales:** “Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”².
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** “El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”³.
- **Principio de Profesionalización:** “Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”⁴.
- **Servidor Público:** “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”⁵.

¹ Artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 Departamento Administrativo de la Función Pública

² Artículo 2.2.4.2 Decreto 1083 de 2015 modificado por el artículo 1 del decreto 815 del 2018.

³ Artículo 2.2.22.3.2. del Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017

⁴ Artículo 3º ley 1960 de 2019 que modifica el literal g del artículo 6o del Decreto-ley 1567 de 1998

⁵ Artículo 123 de la Constitución Política de 1991



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC 2022

Código: CCE-GTH-PL-02

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



- **Sistema Nacional de Capacitación:** “Conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”⁶.

4.2. ABREVIATURAS

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión
PIC: Plan Institucional de Capacitación
ANCPCCE. Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente
SG-SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
EDL: Evaluación de Desempeño Laboral
CCF: Caja de Compensación Familiar
ARL: Administradora de Riesgos Laborales

5. NORMATIVIDAD

NORMA	ASUNTO
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.
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
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
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.
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	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.

⁶ Decreto Ley 1567, 1998, Art. 2. Departamento Administrativo de la Función Pública



El futuro es de todos
DNP
Departamento Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC 2022

Código: CCE-GTH-PL-02

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



Resolución 1797 del 29 de marzo de 2019	Por la cual se modifica el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral.
Acuerdo 02 del 9 de enero de 2019	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.
Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018	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.
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.
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.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Resolución 426 de 09 de diciembre 2021	Por la cual se sustituye y deroga la resolución 060 del 02 de marzo 2021- distribuyen los cargos de la planta global de la ANPCCE.
Resolución 452 del 16 de diciembre 2021	Por la cual se sustituye y deroga la resolución 040 del 23 de febrero de 2021- Manual Especifico de funciones y de competencias laborales ANPCCE.
Resolución 0068 de 2020	"Por la cual se fija la jornada de trabajo de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-".
Resolución 1797 de 2019	"Por la cual se modifica la Resolución 1240 de 2017 sobre el sistema de evaluación de desempeño laboral de Colombia Compra Eficiente".

6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación tiene cuatro etapas: (i) diagnóstico; (ii) diseño; (iii) ejecución; y (iv) evaluación.

6.1. DIAGNÓSTICO

Las necesidades de capacitación para la vigencia 2022 parten del análisis de la siguiente información: (i) Alineación Estratégica de la ANCP-CCE - PND 2019 – 2022, (ii) Resultados de la evaluación de desempeño laboral EDL de funcionarios, (iii) los resultados de la encuesta de clima organizacional aplicada a los servidores públicos, (iv) resultados de la encuesta de riesgo psicosocial realizada a los servidores públicos de la ANCP-CCE y (v) Encuesta de necesidades de capacitación aplicada en el 2021 a los Subdirectores, Secretaria General, Asesores, Comisión de Personal de la ANCP-CCE.



El futuro es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

Versión: 01

Código: CCE-GTH-PL-02

Fecha: 27 de enero de 2022

Página 6 de 31

6.1.1. Alineación Estratégica de la ANCP-CCE - PND 2019 – 2022

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano y por ende el Plan Institucional de Capacitación 2022, se encuentran alineados con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo -PND 2019-2022 así:

Imagen 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>							
Legalidad		+	Emprendimiento		=	Equidad	
Seguridad efectiva y justicia transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia			La formalización y la productividad: una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos.			Política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados	
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.

	Revisar la normatividad contractual vigente de los regímenes especiales y determinarán 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.
HITOS	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



El futuro es de todos

DNP Departamento Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC 2022

Código: CCE-GTH-PL-02

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



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	<p>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.</p> <p>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.</p>
Pacto de equidad de Oportunidades para grupos Indígenas, Negros, Afros, Raizales y Rom	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.	<p>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.</p> <p>Avanzar en la profesionalización del comprador público a través de espacios de formación presencial y virtual, en coordinación con la ESAP.</p> <p>Moverse hacia un sistema de compras sostenible, mediante la incorporación de criterios de sostenibilidad social y ambiental en los acuerdos marco.</p>
Pacto de Gestión Pública Efectiva	Simplificar y optimizar la contratación pública.	<p>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.</p> <p>Estimulará la competencia de operadores sociales y de programas públicos con mecanismos de supervisión inteligente</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p> <p>Incentivar a las entidades territoriales para que hagan uso de las herramientas de agregación de demanda</p>
Pacto por la descentralización	Gobiernos territoriales capaces y efectivos: fortalecimiento institucional y modernización para la descentralización efectiva y responsable	<p>Desarrollar acuerdos marco de precios y otros instrumentos de agregación de demanda, diferenciados para el nivel territorial</p> <p>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.</p>

Fuente: Plan Estratégico Institucional

La misión y la visión contemplada para el período 2018 – 2022, se encuentra alineada al cumplimiento del Plan Estratégico y Plan Institucional de Capacitación 2022:

Imagen 2. Misión y Visión de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-



Colombia Compra Eficiente

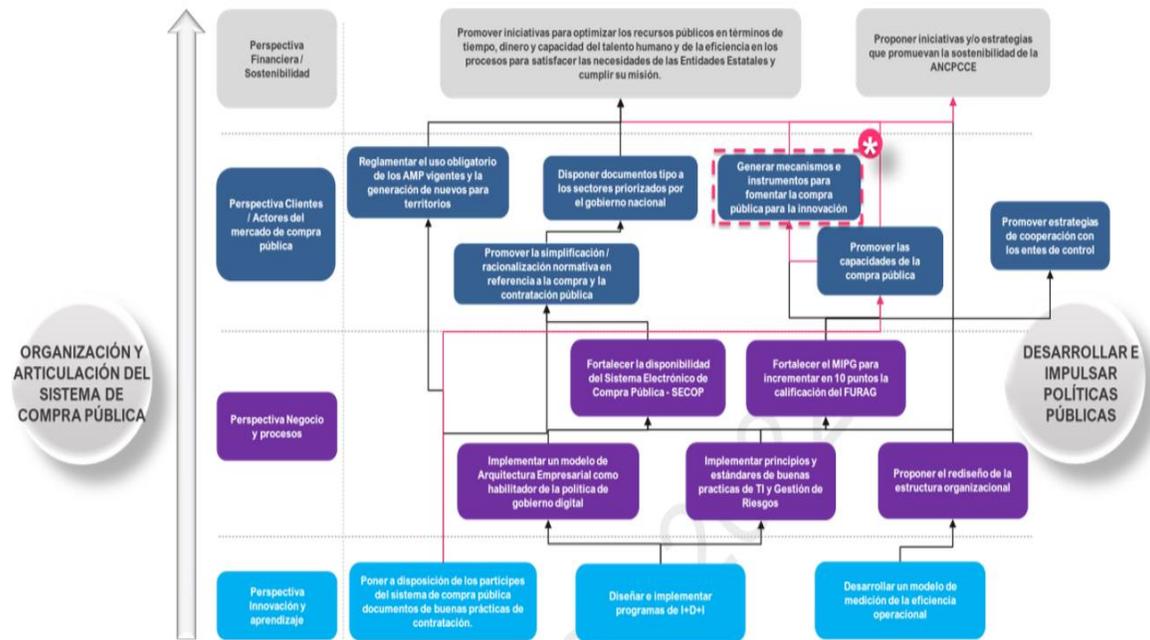
Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

www.colombiacompra.gov.co



Fuente: Plan Estratégico Institucional

Imagen 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.

Fuente: Plan Estratégico Institucional

6.1.2. Resultados de la evaluación de desempeño laboral de funcionarios del periodo 2020 – 2021

La Evaluación de Desempeño Laboral realizada a los servidores públicos, permite identificar, medir y evaluar la gestión, así como identificar las fortalezas y oportunidades de mejora. Como resultado de la Evaluación de Desempeño Laboral (EDL) realizada a los servidores públicos de la agencia, se tomó como referencia el indicador de desempeño, reportado en el RAE de la ANCPCE, con los resultados de la EDL 2020 – 2021 de servidores públicos:

Imagen 4. Indicador de Desempeño – RAE Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-

Nombre del Indicador:	Porcentaje cumplimiento global de metas - Desempeño		
Objetivo del Indicador:	Medir y analizar el cumplimiento de objetivos y competencias en las evaluaciones de desempeño laborales (EDL) de los funcionarios.		
Descripción:	Permite a partir de los resultados de desarrollo de competencias de los funcionarios organizar las iniciativas de capacitación para cerrar las brechas en conocimientos, competencias y habilidades requeridas por los servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- para el logro de sus objetivos estratégicos. Se evalúa en febrero y marzo de cada año de acuerdo a los resultados obtenidos al cierre de la evaluación de desempeño laboral (EDL).		
Tipo de Indicador:	Efectividad	Otro: Cual?	
Frecuencia:	Anual	Proceso:	Gestión del Talento Humano
Unidad de medida:	Porcentaje %	Dependencia:	Secretaría General
Fórmula:	(Número de servidores públicos con calificación mayor o igual a 80% en el resultado final de EDL) / (Número de servidores públicos evaluados)		Fecha de reporte: 14/04/2021
Año Vigencia:	2021		

Mes	Meta	Resultado
Enero		
Febrero		
Marzo	100%	100%
Abril		
Mayo		
Junio		
Julio		
Agosto		
Septiembre		
Octubre		
Noviembre		
Diciembre		

RESULTADO	TOLERANCIA CUMPLIMIENTO
<90%	Deficiente
99% - 90%	Aceptable
100%	Sobresaliente

Fuente: RAE marzo 2021 Talento Humano

En las Evaluaciones de desempeño laboral realizadas en la ANCPCE se determina que a pesar de que los servidores públicos obtuvieron puntajes iguales o mayores al 80%, es

necesario reforzar en los líderes la importancia de definir compromisos retadores y alineados a las metas de la Agencia, que permitan el logro de sus objetivos estratégicos.

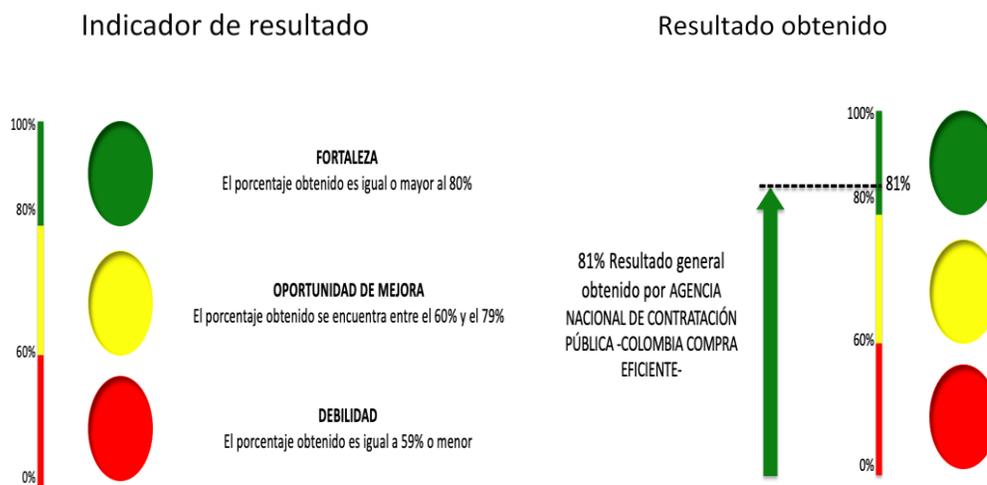
6.1.3. Resultados de la encuesta de Clima Organizacional

Durante la vigencia 2021 no se realizó medición de clima laboral, toda vez que se enfocaron los esfuerzos en la construcción e implementación de planes de mejoramiento, para cerrar las brechas de los resultados obtenidos en el 2020.

Teniendo en cuenta que la medición debe adelantarse cada dos (2) años y su propósito es llevar un seguimiento de los resultados de las intervenciones realizadas y su impacto en la evolución de la cultura y clima organizacional; en la vigencia 2022 se realizará la nueva medición del clima laboral e intervención de los resultados, con el fin de obtener un diagnóstico que permita realizar acciones encaminadas a optimizar el funcionamiento de la agencia en términos del manejo de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, liderazgo, satisfacción de los funcionarios y compromiso de las diferentes dependencias.

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

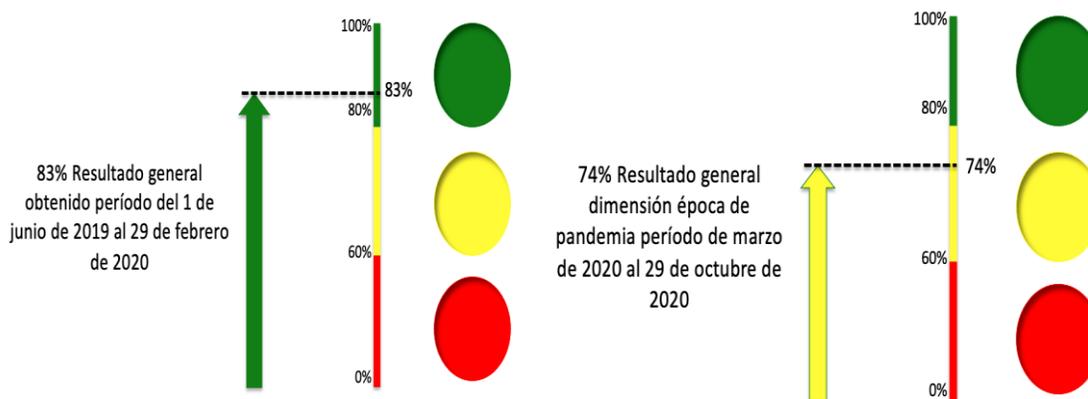
Imagen 5. Resultados Generales de la Encuesta de Clima Organizacional



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 - ANCPCCCE

El nivel de satisfacción general es del 81%, lo cual implica que los servidores públicos se sienten a gusto en la agencia, esto demuestra su compromiso por mantener condiciones adecuadas en el trabajo.

Imagen 6. Resultados Generales y variación época de pandemia de la Encuesta de Clima Organizacional



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 - ANCPCE

En el período de la pandemia, se obtuvo un resultado general del 74%, esto como consecuencia de los cambios a que fueron sometidas las personas, sin embargo, no es un resultado crítico, en razón a las acciones adoptadas y que se ha reaccionado rápidamente ante tales circunstancias. A continuación, se relacionan las fortalezas y oportunidades de mejora clasificadas por cada una de las dimensiones y factores evaluados:

Imagen 7. Resultados Generales por Dimensiones

SISTEMAS Y DIMENSIONES	PUNTAJE OBTENIDO	SEMÁFORO	INDICADOR
Sistema Individual	80%	●	FORTALEZA
Sistema Interpersonal	84%	●	FORTALEZA
Sistema Organizacional	83%	●	FORTALEZA
Dimensión de Liderazgo	79%	●	OPORTUNIDAD DE MEJORA
Dimensión Compromiso Organizacional	90%	●	FORTALEZA
Dimensión Orientación al Servicio	90%	●	FORTALEZA
Dimensión Época de Pandemia	74%	●	OPORTUNIDAD DE MEJORA

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 - ANCPCE



El futuro es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

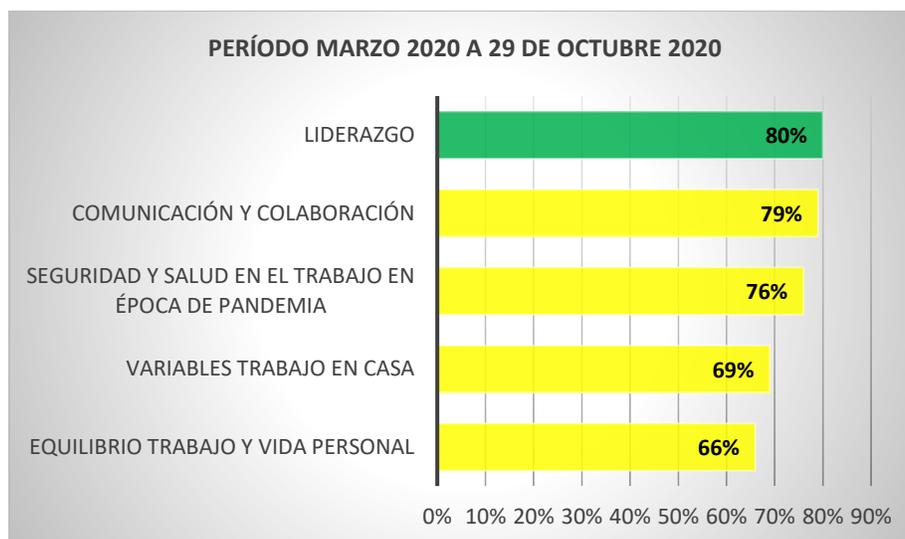
www.colombiacompra.gov.co

Imagen 8. Resultados Generales por Factores de Clima Organizacional



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 - ANCPCCCE

Imagen 9. Resultados Generales por Factores en pandemia



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 - ANCPCCCE

Imagen 10. Resultados por Factores, funcionarios públicos

PERÍODO	FACTOR	RESULTADO	ESTADO
1 de junio de 2019 al 29 de febrero de 2020	Ética pública	91%	Fortaleza
	Cultura de servicio	91%	
	Compromiso con la entidad	89%	
	Compromiso en el trabajo	88%	
	Condiciones ambientales y físicas	88%	
	Empoderamiento	79%	Oportunidad de Mejora
	Permanencia	79%	
	Proyecto de vida	77%	
	Apoyo del crecimiento y desarrollo del personal	75%	
	Preocupación por la calidad de las condiciones laborales de los subordinados	70%	
Marzo al 29 de octubre de 2020 (Época de pandemia)	Liderazgo	81%	Fortaleza
	Comunicación y colaboración	80%	Fortaleza
	Productividad	76%	Oportunidad de Mejora
	Seguridad y salud en el trabajo en época de pandemia	75%	
	Equilibrio trabajo y vida personal	63%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 - ANCPCE

De los gráficos se resalta la necesidad de fortalecer los factores de empoderamiento, proyecto de vida, permanencia, apoyo del crecimiento, desarrollo del personal, así como la comunicación y colaboración, seguridad y salud en el trabajo en época de pandemia, variables del trabajo en casa y equilibrio entre trabajo y vida personal, por lo cual el Plan Institucional de Capacitación PIC 2022 continuará enfocando sus esfuerzos en las siguientes capacitaciones:

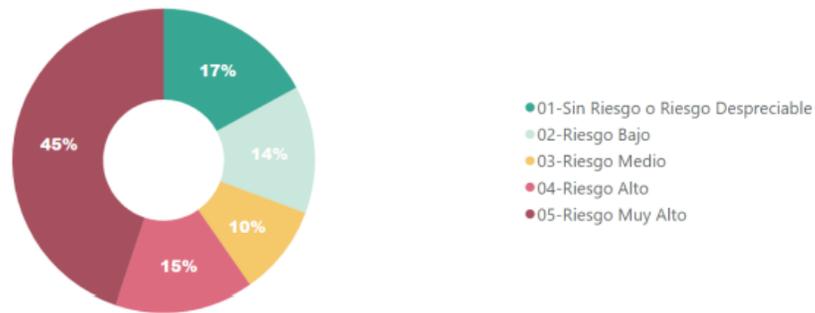
- Liderazgo.
- Inteligencia emocional.
- Comunicación.
- Proyecto de vida.
- Apropiación e interiorización del Código de Integridad y código ética y conflictos de interés de la ANCPCE.

6.1.4. Resultados de la encuesta de riesgo psicosocial

La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-, realizó la valoración de los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral y estrés de los servidores públicos de la Agencia, conforme la metodología establecida para tal y fin, y en tal sentido, aplicó una encuesta en conjunto con el contratista PRATIB CONSULTING y arrojó los siguientes resultados.

Condiciones Intralaborales: En relación con el nivel intralaboral es percibido de manera negativa por el 60% de la población, lo cual genera un nivel de riesgo alto. A nivel intralaboral el riesgo alto es percibido por ambos grupos ocupacionales, donde los dominios que predominan en riesgo Alto son “demandas del trabajo”, seguidos por “control sobre el trabajo y liderazgo y relaciones sociales” lo que implica que deben ser atendidos de manera prioritaria

Imagen 11. Condiciones Generales Intralaborales



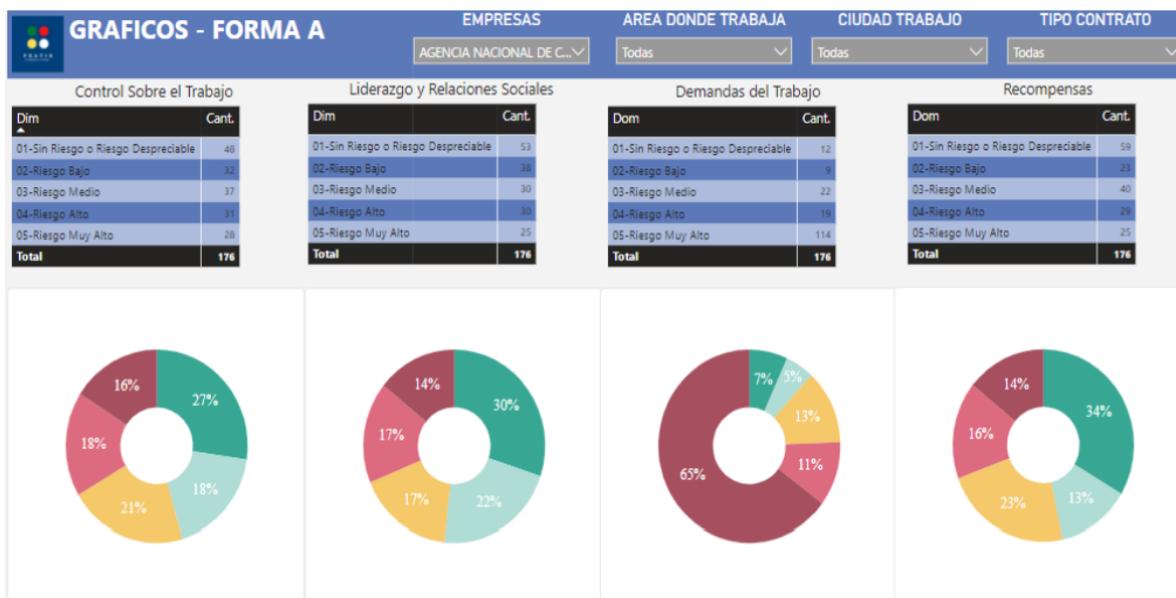
Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC 2022

Código: CCE-GTH-PL-02

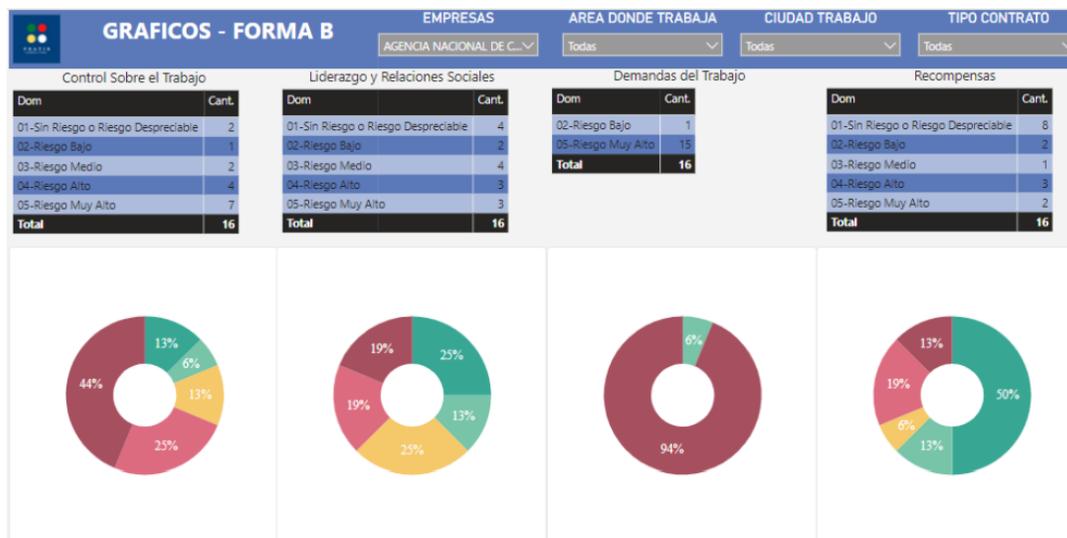
Versión: 01 del 27 de enero de 2022

Imagen 12. Condiciones Intralaborales Grupo A



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

Imagen 13. Condiciones Intralaborales Grupo B

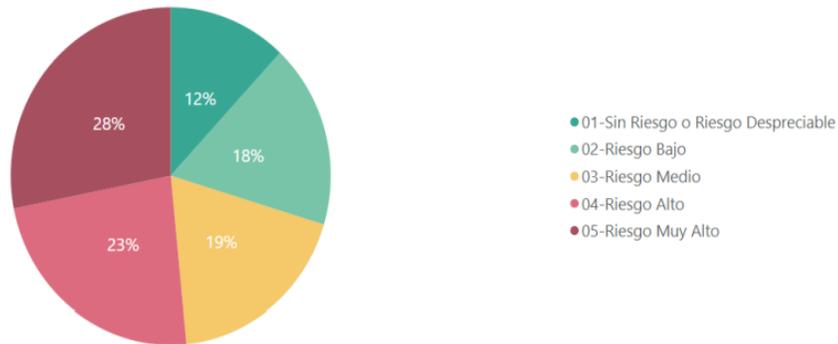


Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

- **Condiciones Extralaborales:** En referencia al nivel extralaboral es importante mencionar que el 51% de los colaboradores perciben sus condiciones sociales, familiares y personales como alto y muy alto y el 19% como medio, lo cual es un factor de riesgo que puede estar debilitando las redes de apoyo y factores protectores familiares. Se

recomienda intervenir a través de la caja de compensación familiar y fortalecer los programas de bienestar laboral en el cual es importante vincular a los núcleos familiares y propender por las actividades en familia.

Imagen 14. Condiciones Generales Extralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

Imagen 15. Condiciones Generales Extralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

- **Nivel de estrés:** Por otra parte, se evidenció que la presencia de sintomatología asociada al nivel estrés es del 43%, por lo tanto, requiere de seguimiento con un programa epidemiológico, a través del análisis cruzado de los

resultados arrojados por los instrumentos para la identificación de factores de riesgo psicosociales aplicados a la entidad.

Imagen 16. Condiciones Generales de estrés



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

Los resultados de dicha encuesta, relacionados con las condiciones intralaborales, serán intervenidos con actividades relacionadas en el cronograma del PIC 2022 tales como:

- Fortalecer el programa de inducción y reinducción
- Liderazgo
- Comunicación
- Inteligencia Emocional
- Fortalecer el modelo de EDL para los funcionarios.

Para intervenir los resultados arrojados por la encuesta de riesgo Psicosocial en cuanto a las condiciones extralaborales, en el cronograma del PIC 2022 se encuentran relacionadas actividades tales como:

- Manejo de finanzas personales.
- Planificación y distribución del tiempo
- Manejo de estrés y comunicación asertiva

Las capacitaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran registradas en el Plan de trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo 2022 de la ANCP-CCE.

6.1.5. Resultados encuesta de necesidades de capacitación 2022

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC 2022

Código: CCE-GTH-PL-02

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



Con el objetivo de consolidar las necesidades de capacitación para la vigencia 2022, se envió a los Subdirectores, Secretaria General y Comisión de Personal de la ANCPCE una solicitud para diligenciar un formulario para consolidar las necesidades de capacitación para los servidores de su dependencia, ya que esto permitirá prepararlos para una ejecución eficiente de sus responsabilidades, a través de capacitaciones orientadas a desarrollar y afianzar las competencias, habilidades, destrezas y conocimientos requeridos para el logro de los objetivos estratégicos de la Agencia.

El formulario explicaba el paso a paso para identificar las necesidades de capacitación de su equipo, así como las capacitaciones que puedan brindar a otras dependencias. Así mismo, se aclaró que era necesario hacer partícipe a todos los colaboradores de su equipo para el diligenciamiento de esta información, para así consolidar todas las necesidades identificadas. Una vez culminado el tiempo para diligenciar la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC 2022

Código: CCE-GTH-PL-02

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



Imagen 17. Resultados formulario necesidades de capacitación 2022 de la ANCP-CCE

Hora de inicio	Hora de finalización	¿Considera necesario incluir temas inherentes a su proceso en el Programa de Inducción de la ANCP-CCE?	¿Qué temas requiere incluir en el Programa de Inducción? Por favor explique claramente la necesidad para poder determinar los ajustes necesarios a la inducción de la ANCP-CCE	¿Desde su dependencia se pueden adelantar capacitaciones, para otros colaboradores o procesos de la entidad?	¿Su equipo de trabajo requiere capacitaciones para el desarrollo de conocimientos y competencias específicas?	¿En caso de ser afirmativa la pregunta cuatro (4), indique cuáles?	Por favor deje aquí sus sugerencias para la formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2022
10/27/21 14:46:12	10/27/21 14:49:32	SI	azure	SI	SI	machine learning, r	Algo más robusto y con menos intensidad semanal para poder participar.
10/28/21 12:08:03	10/28/21 12:25:24	NO		SI	SI	Manejo de herramientas de Microsoft, uso del SECOP /TVEC. Capacitaciones relacionadas con la contratación estatal y de normatividad jurídica relacionada. Capacitaciones de primeros auxilios y sobre actividades que pueden mejorar el clima organizacional al interior de las	Se deberían empezar a realizar las capacitaciones de manera presencial.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC 2022

Código: CCE-GTH-PL-02

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



						dependencias	
10/28/21 12:20:27	10/28/21 12:28:55	SI	Respecto al programa de inducción me parece que está bien estructurado, en cuento se refiere a señalar las funciones asignadas a la Subdirección de gestión Contractual	SI	SI	Me parecen importantes las relacionadas con el funcionamiento del SECOP II	
10/28/21 15:25:36	10/28/21 15:29:04	NO		SI	NO	ninguna	Ambiente laboral, es muy importante que se promueva el trabajo en equipo
10/28/21 15:49:17	10/28/21 16:20:45	SI		SI	NO	N/A	
10/28/21 19:42:26	10/28/21 19:52:09	SI	Función Pública- Acceso a la información pública- procedimiento administrativo	SI	SI	Procesos de selección, capacidad contractual y documentos tipo	

Fuente: Informe encuesta necesidades PIC ANPCPCE 2022

Como conclusión de la encuesta realizada, se incluirán las capacitaciones solicitadas que no tienen costo para la entidad y se buscarán alianzas con otras entidades para cubrir las necesidades de capacitación de temas externos a la ANPCPCE.

Siguiendo las recomendaciones solicitadas se tomarán en cuenta los siguientes aspectos para el cronograma y ejecución del PIC 2022:

- El cronograma se construirá de tal manera que se ejecute durante toda la vigencia del 2022, para evitar saturación de actividades en periodos específicos.
- Se incluirán temas de liderazgo.
- Se realizarán actividades en las que los participantes puedan estar activos dentro de las capacitaciones y que estén correlacionadas con sus áreas de interés para que las puedan aplicar con mayor facilidad.

6.2. DISEÑO



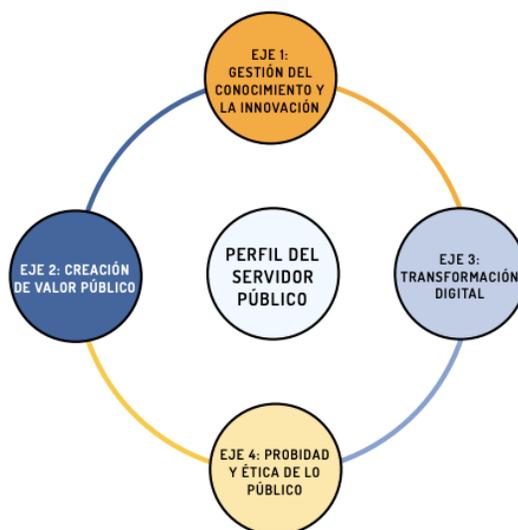
Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

El Plan Institucional de Capacitación 2022, en consecuencia, con los resultados obtenidos en el diagnóstico y dando cumplimiento a la normatividad legal vigente del Departamento Administrativo de la Función Pública y a los conceptos emitidos por la misma, abarcará los siguientes ejes temáticos con sus dimensiones, competencias y contenidos temáticos:

Imagen 18. Ejes temáticos priorizados



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

- **Eje 1 Gestión del conocimiento e innovación:** “Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, 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. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita [documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros], como el que se presenta de manera tácita [intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes] en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

Finalmente, en este componente de generación y producción, el desarrollo de competencias se relaciona con el pensamiento de diseño, diseño centrado en el usuario, diseño de servicios, analítica de datos, ciencias del comportamiento, así como capacidades investigativas, analíticas, creativas, desarrollo de pensamiento complejo y comunicación asertiva” [DAFP, s.f.]



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

- **Eje 2 Creación del valor público:** “Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático [estructura rígida] a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él”. (DAFP, s.f.)
- **Eje 3 Transformación digital:** “La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano”. (DAFP, s.f.)
- **Eje 4 Probidad y ética lo público:** “La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público”. (DAFP, s.f.)

De acuerdo, con los resultados del indicador de I) satisfacción de las capacitaciones, II) eficacia de la capacitación (evaluaciones de conocimiento de las capacitaciones) III) resultados de la entrevista de evaluación de competencias y IV) encuesta de retiro vigencia 2021, que permiten identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para el proceso de Gestión de Talento Humano; se establece, que para la vigencia 2022 como acción de mejora en el proceso se definirán los lineamientos para la reestructuración de la metodología de las capacitaciones en cuanto a tiempo, presentaciones, contenido, manejo y dominio del tema con los asistentes por parte del capacitador, con la finalidad de mejorar continuamente el desempeño de funciones a cargo y lograr el crecimiento personal y profesional en los servidores.

6.3. EJECUCIÓN



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC 2022

Código: CCE-GTH-PL-02

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



La ejecución del Plan Institucional de Capacitación será liderada por el Grupo Interno de trabajo de Talento Humano de la Secretaría General de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente, siguiendo el cronograma establecido en el Anexo 1.

Con el fin de priorizar la capacitación se tomará como población objeto a los funcionarios en cargos Provisionales y Libre Nombramiento y Remoción, y como eje central temas de formación por perfil de cargo que determine los núcleos de conocimiento básicos que debe fortalecer el funcionario y los temas específicos o especializados que le permitan desempeñarse con éxito; por medio de los siguientes temas:

- **Inducción:** El programa de inducción se desarrolla de forma permanente para los funcionarios nuevos, siendo un proceso enfocado en la cultura organizacional, sistema de valores de la agencia, estructura organizacional y funciones generales, la misión y funciones de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública, a través de módulos virtuales de fácil acceso y comprensión para crear sentido de pertenencia hacia la agencia.
- **Reinducción:** El programa de reinducción está dirigido a todos los funcionarios de la agencia, y consiste en reorientar su integración a la nueva cultura organizacional, producto de los cambios producidos tanto en la Entidad como en el Estado en materia de normatividad, procesos, valores y demás cambios importantes que puedan afectar el normal desarrollo de sus funciones, afianzando su entendimiento institucional y fortaleciendo su sentido de pertenencia hacia la agencia. La reinducción es un proceso que se realiza por lo menos cada dos (2) años, o cada que ocurran los cambios mencionados anteriormente, incluyendo obligatoriamente la actualización sobre normas acerca de inhabilidades e incompatibilidades y aquellas que regulan la moran administrativa.



El futuro
es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

Versión: 01

Código: CCE-GTH-PL-02

Fecha: 27 de enero de 2022

Página 24 de 31

Las capacitaciones para ejecutar para la vigencia 2022 son las siguientes:

EJE TEMÁTICO	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO
Eje 1: Gestión del conocimiento e innovación	Consultoría en gestión del conocimiento	Talento Humano, Planeación, Gestión Documental y representantes del comité de gestión del conocimiento e innovación.
	Herramientas política gestión del conocimiento ANCP-CCE	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Design Thinking como Herramienta de Innovación	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Programa de Inducción ANCP-CCE	Nuevos funcionarios que ingresen a la ANCP-CCE
	Programa de reinducción	Nuevos funcionarios que ingresen a la ANCP-CCE
	Curso de inducción a altos directivos del Estado	Nuevos Gerentes Públicos que ingresen a la ANCP-CCE
	Curso Virtual MIPG: Inducción a los Gerentes Públicos de la Administración Colombiana	Nuevos Gerentes Públicos que ingresen a la ANCP-CCE
	Curso de 50 horas de seguridad Y Salud en el Trabajo	Miembros Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
Eje 2: Creación del valor público	Modelo de Abastecimiento Estratégico	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Generalidades Acuerdos Marco de Precio	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Uso de la TVEC	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Acuerdos Marcos vigentes	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Planeación estratégica - Plan de acción 2022	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2022	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Responsabilidades de Política Pública - CONPES	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Administración de Riesgos 2022	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Ley de transparencia y derecho de acceso a la información pública	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Avances de política atención y participación Ciudadana	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Protocolo de publicaciones en página web	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Avances Implementación Plan Marco de Implementación de Acuerdo de Paz	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Así vamos - Metas 2022	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Gobernanza y participación 2022	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	El Sistema de Control Interno y su relación con las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	El Proceso de Auditoría Interna- aplicado por la Tercera Línea de Defensa	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	La Gestión de Riesgos en el marco de la Evaluación Independiente.	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Conformación de archivos de gestión y formato único de inventario documental	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Sistema integrado de conservación de documentos públicos	Servidores Públicos de la ANCP-CCE



Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

Versión:

01

Código:

CCE-GTH-PL-02

Fecha:

27 de enero de 2022

Página 25 de 31

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2022

Código: CCE-GTH-PL-02

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



EJE TEMÁTICO	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO
Eje 3: Transformación digital	Transferencias documentales	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Capacitación documentos tipo	Abogados de la ANCP-CCE
	Módulos del SIIF Nación	Contadora de la ANCP-CCE
	Actualizaciones Contaduría General de la Nación	Contadora de la ANCP-CCE
	Procedimiento PQRS – Resolución vigente ANCP-CCE	Gestores documentales de cada dependencias de la ANCP-CCE
	Lineamientos generales del servicio	Servidores Públicos que gestionen PQRS
	Inclusión social	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Herramientas de lenguaje claro	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Normativa PQRS	Gestores documentales de cada dependencias de la ANCP-CCE
	Lineamientos generales para la atención y servicio al ciudadano - Manual de atención y servicio al ciudadano	Servidores Públicos que gestionen PQRS
	Atributos del servicio	Servidores Públicos que gestionen PQRS
	Canales de atención de la ANCP-CCE	Servidores Públicos que gestionen PQRS
	Curso Virtual MIPG	Nuevos funcionarios que ingresen a la ANCP-CCE
	Acompañamiento virtual distribución del PAC y cupo PAC recursos propios	Servidores Públicos del área financiera de la ANCP-CCE
	Capacitación apertura caja menor	Servidores Públicos del área financiera y administrativa de la ANCP-CCE
	Catálogo de Clasificación Presupuestal [CCP] aplicado al Presupuesto General de la Nación [PGN]	Servidores Públicos del área financiera y administrativa de la ANCP-CCE
	Contratación en ley de garantías	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Documentos tipo en relación con la modificación de regla de origen – consultas relevantes de la modificación	Abogados de la ANCP-CCE
	Normativa aplicada a pre pensionados	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Capacitación documentos tipo - Obra pública [Sector de agua potable y saneamiento básico y de infraestructura de transporte]	Abogados de la ANCP-CCE
	Documento tipo de infraestructura social [cultura, recreación y deporte]	Abogados de la ANCP-CCE
	Capacitación - Documentos tipo interventoría	Abogados de la ANCP-CCE
	Capacitación - Documentos tipo de gestión catastral	Abogados de la ANCP-CCE
	Uso y aplicación de Power BI	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Socialización-taller en el uso y análisis de la información del sistema de compras público.	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Uso de Datos Abiertos	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Uso de ORFEO para atención a PQRS	Servidores Públicos de la ANCP-CCE



Colombia Compra Eficiente

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



www.colombiacompra.gov.co

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC 2022

Código: CCE-GTH-PL-02

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



EJE TEMÁTICO	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	POBLACIÓN OBJETIVO
	Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Gestión de Incidentes [Cómo reportar incidentes de seguridad de la información]	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Ciberseguridad	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Supervisión del Contratos en SECOP II	Servidores Públicos de ANCP-CCE que sea supervisores de contratos
	SECOP II para Contratistas	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Plan Estratégico de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones - PETI	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Política de Tratamiento de Datos Personales	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Gestión de Incidentes [Cómo reportar incidentes de Datos Personales]	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Uso de herramientas Ofimáticas	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Gestión de solicitudes e incidentes de los usuarios	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Políticas de seguridad de la información	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Buen uso de herramientas Tecnológicas	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Política Gobierno Digital	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Gestión y Manejo de Herramientas de Teams	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Eje 4: Probidad y ética lo público	Código de ética y conflictos de intereses
Prevención del Acoso sexual en el ámbito laboral		Servidores Públicos de la ANCP-CCE
Sensibilización en supervisión de contratos enfocado al tema financiero y de pagos		Servidores Públicos de ANCP-CCE que sea supervisores de contratos
Conflicto de intereses		Servidores Públicos de la ANCP-CCE
Liderazgo		Líderes de la ANCP-CCE
Comunicación asertiva		Servidores Públicos de la ANCP-CCE
Inteligencia emocional		Líderes de la ANCP-CCE
Manejo de finanzas personales		Servidores Públicos de la ANCP-CCE
Planificación y distribución del tiempo		Servidores Públicos de la ANCP-CCE
Código de Integridad de la ANCP-CCE (I Semestre)		Servidores Públicos de la ANCP-CCE
Normas de tránsito para ciclistas		Servidores Públicos de la ANCP-CCE
Lactancia Materna I, II y III		Servidores Públicos de ANCP-CCE próximos a ser padres o en lactancia
Curso Virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción		Nuevos funcionarios que ingresen a la ANCP-CCE



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

www.colombiacompra.gov.co

Es importante aclarar, que las capacitaciones relacionadas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, se encuentran registradas en el Plan de trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo 2022 de la ANCP-CCE.

6.4. EVALUACIÓN

Talento Humano realizará el seguimiento al avance de la ejecución del PIC 2022 y evaluará los resultados obtenidos al final del año, para lo cual utilizará los siguientes indicadores:

Tabla 1. Indicadores de seguimiento al avance del PIC

INDICADOR	FÓRMULA	META	SEGUIMIENTO
Cumplimiento del Plan de Capacitación.	$\frac{\text{[Actividades realizadas / Número de actividades programadas]} * 100}{100}$	100%	Mensual
Satisfacción de las capacitaciones [aplica únicamente para capacitaciones internas]	Promedio de los resultados de la encuesta de satisfacción Nota: La escala de satisfacción es de 1 a 5	4	Mensual
Eficacia de la capacitación [aplica únicamente para capacitaciones internas]	Promedio de los resultados de las evaluaciones de conocimiento Nota: La escala de satisfacción es de 1 a 5	3,5	Mensual
Eficiencia de la capacitación [aplica únicamente para capacitaciones internas]	$\frac{\text{[(Resultados de la encuesta de impacto de las capacitaciones ejecutadas en el 2022/ Resultados esperado de las capacitaciones ejecutadas en el 2022)] * 100}}{100}$	80%	Anual
Porcentaje cumplimiento global de metas - Desempeño	$\frac{\text{[Número de servidores públicos con calificación mayor o igual a 80% en el resultado final de EDL] / [Número de servidores públicos evaluados]} * 100}{100}$	100%	Anual

6.5. COMUNICACIÓN

Todas las actividades realizadas en Talento Humano se comunicarán a todos los servidores públicos, a través de comunicaciones internas, de acuerdo con los lineamientos definidos por la ANCP-CCE, a su vez este plan de trabajo se publicará en la página web de la Agencia.



El futuro es de todos

DNP
Departamento
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

Versión:

01

Código:

CCE-GTH-PL-02

Fecha:

27 de enero de 2022

Página 28 de 31

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC 2022

Código: CCE-GTH-PL-02

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



7. ANEXOS

Anexo 1: “Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2022”

8. FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 1. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN	
Título del documento:	Plan de Institucional de Capacitación PIC 2022
Fecha de aprobación:	Desde el 27 de enero 2022
Resumen / Objetivo de contenido:	Plan de trabajo que contiene las actividades a ejecutar para la vigencia 2022 en Capacitación.
Area / Dependencia de autoría:	Secretaría General
Código de estandarización:	CCE-GTH-PL-02
Categoría / Tipo de documento:	Plan
Aprobación por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Información adicional:	Acta de aprobación del comité de enero de 2022
Serie documental según TRD	DG.SG.33.16 planes Institucionales de Capacitación - PIC
Link de ubicación original del documento [especifique donde se aloja o reposa el documento]	Share Point – Talento Humano 2022

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 2. AUTORES Y RESPONSABLES DE REVISIÓN Y APROBACIÓN				
Acción	Nombre	Cargo/ Perfil	Fecha	Firma
Elaboró	Valeria Galeano Barrios	Analista T2-01	13/01/2022	
	Naila Yali Valencia	Contratista Secretaria General		
Revisó	Astrid Camargo	Analista T2-06	21/01/2022	
	Claudia Ximena López Pareja	Secretaria General		
Aprobó	CIGD	Acta de aprobación del comité de enero de 2022	27/01/2022	

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.

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 3. CONTROL DE CAMBIOS DE DOCUMENTO				Versión vigente del documento	01
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
01	27/01/2022	Estructuración del plan anual de vacantes y plan de previsión de recursos humanos vigencia 2022	Valeria Galeano Barrios Analista T2-01	Astrid Camargo Analista T2-06	CIGD

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC 2022

Código: CCE-GTH-PL-02

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



			Naila Yali Valencia Contratista Secretaría General	Claudia Ximena López Secretaría General	
<p>Nota: El control de cambios en el documento, se refiere a cualquier ajuste que se efectúe sobre el documento que describe <u>ficha técnica del presente documento.</u></p>					



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



www.colombiacompra.gov.co