2023

Agencia Nacional de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2023

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA
-COLOMBIA COMPRA EFICIENTE-

ENERO 2023

Director General
Stalin Ballesteros García

Secretario General
William Renan Rodríguez

Subdirectora de Negocios
Mayerly López Molinello

Subdirectora de Gestión Contractual
Nohelia del Carmen Zawady Palacio

Subdirector de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE)
Ricardo Adolfo Suárez

Subdirector de Información y Desarrollo Tecnológico (IDT)
Rigoberto Rodríguez Peralta

Asesor Jurídico
Carlos Francisco Toledo

Asesor Comunicaciones Estratégicas
Ricardo Pajarito Mondragón

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

Asesora Control Interno
Judith Gómez Zambrano

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN ... 3
2. OBJETIVO ... 4
2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS ... 4
3. ALCANCE ... 4
4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS ... 4
4.1. DEFINICIONES ... 4
4.2. ABREVIATURAS ... 6
5. NORMATIVIDAD ... 6
6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN ... 7
6.1. DIAGNÓSTICO ... 8
6.1.1. Alineación Estratégica de la ANCP-CCE - PND 2018 – 2022 ... 8
6.1.2. Resultados de la evaluación de desempeño laboral de funcionarios del periodo 2022 ... 11
6.1.3. Resultados de la encuesta de Clima Organizacional 2022 ... 11
6.1.4. Resultados de la encuesta de Riesgo Psicosocial ... 15
6.1.5. Resultados encuesta de necesidades de capacitación 2023 ... 19
6.1.6. Resultados del diagnóstico de necesidades gestión del conocimiento. ... 23
6.2. DISEÑO ... 26
6.3. EJECUCIÓN ... 28
6.4. INCENTIVO DE PARTICIPACIÓN (Salario emocional) ... 33
6.5. EVALUACIÓN ... 34
7. COMUNICACIÓN ... 35
8. ANEXOS ... 35

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 2023.

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.
- Contribuir en la creación de una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo.

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 ANCPCCE.

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].

- **Sistema Nacional de Capacitación:** "Conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y

[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

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	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

complementar las medidas de protección de la familia	
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 carreara 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 ANCPCCE.
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 ANCPCCE.
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 de la ANCPCCE se ha realizado con base en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con la Guía para la formulación del Plan Nacional de Capacitación vigencia 2021 de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. A continuación, se presentan las cuatro etapas de este plan: (i) diagnóstico; (ii) diseño; (iii) ejecución; y (iv) evaluación.

6.1. DIAGNÓSTICO

Las necesidades de capacitación para la vigencia 2023 parten del análisis de la siguiente información:

(i) Alineación Estratégica de la ANCP-CCE – Plan Nacional de Desarrollo PND 2018 – 2022[7].
(ii) Resultados de la evaluación de desempeño laboral EDL de funcionarios,
(iii) 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,
(v) Encuesta de necesidades de capacitación aplicada en el 2022 a los Subdirectores, Secretaria General, Asesores, Comisión de Personal de la ANCP-CCE
(vi) El diagnóstico de necesidades de gestión del conocimiento.

6.1.1. Alineación Estratégica de la ANCP-CCE - PND 2018 – 2022

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano y por ende el Plan Institucional de Capacitación 2023, se encuentran alineados con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo -PND 2018 – 2022 así:

Imagen No. 1. Estructura Bases PND 2018-2022 – Pactos Transversales

Pacto por Colombia, pacto por la equidad

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.

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.
METAS	Fortalecer el sistema de contratación pública mediante la revisión de la normatividad contractual vigente	META	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	META	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.

[7] Se toma en cuenta en PND 2018 -2022 mientras que es aprobado y firmado el PND 2022-2026.

	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

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.

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 deconstruir 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.
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.

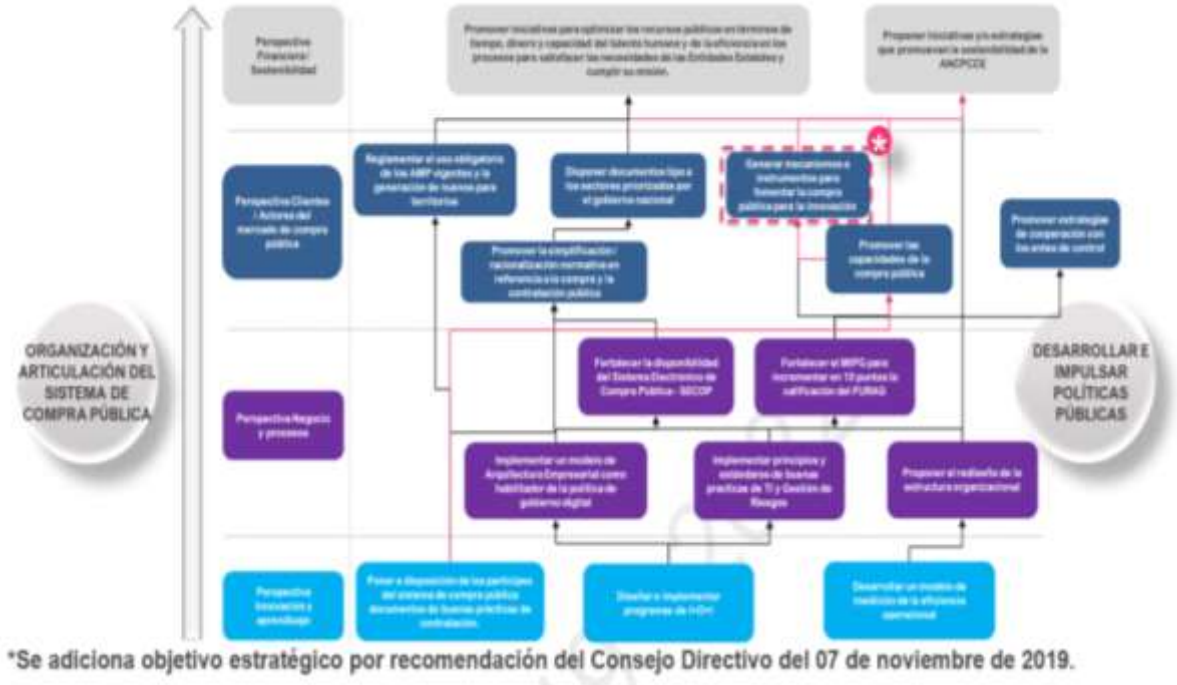
Fuente: Plan Estratégico Institucional

La misión y la visión contemplada para el período 2018 – 2022, se encuentra alineada al cumplimiento del Plan Estratégico y Plan Institucional de Capacitación 2023:

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

Fuente: Plan Estratégico Institucional

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



Fuente: Plan Estratégico Institucional

6.1.2. Resultados de la evaluación de desempeño laboral de funcionarios del periodo 2022

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 los resultados según el acta de revisión I semestre EDL agencia.

En las Evaluaciones de desempeño laboral realizadas en la ANCPCCE se determina que los servidores públicos obtuvieron puntajes iguales o menores al 80%, por lo cual, 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 2022

Durante la vigencia 2022 se realizó medición de clima laboral, dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, en el Artículo No. 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral, donde se define que se debe medir el clima laboral por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Con el fin de obtener un diagnóstico que permita realizar acciones encaminadas a optimizar el funcionamiento de la agencia en términos de la orientación organizacional, el 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:

Gráfica No 1. Orientación organizacional

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
En el desarrollo de mis funciones mantengo prioridad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	100%	86%	14%	88%
Conozco y entiendo la estructura orgánica y funcional de la Entidad.	96%	71%	25%	
Mis funciones están claramente determinadas y definidas.	91%	58%	32%	
Conozco los procesos y procedimientos inherentes a mi trabajo y considero que estos aportan a los objetivos institucionales.	88%	62%	26%	
La Entidad promueve el conocimiento y apropiación de los objetivos estratégicos, la misión, la visión y los valores institucionales del código de integridad, contemplados en la Planeación Estratégica.	87%	62%	25%	
Conozco y aplico los formatos y documentación que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.	83%	50%	33%	
En la Entidad se promueve la cultura de la evaluación, el mejoramiento continuo y la gestión de la calidad.	82%	46%	37%	
La Entidad promueve espacios de gestión del conocimiento e innovación.	74%	40%	34%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022- ANCPCCE

El nivel de orientación organizacional en general es del 88%, lo cual predomina la claridad en el desarrollo de las funciones y la priorización en el cumplimiento de los objetivos de la agencia, se evidencia que falta fortalecer los espacios que promueven la gestión del conocimiento y la innovación.

Gráfica No 2. Estilo de liderazgo

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
El trato que recibo de mi jefe es respetuoso.	97%	86%	11%	85%
Mi jefe comunica de forma clara sus expectativas.	84%	56%	28%	
Mi jefe promueve el trabajo en equipo.	84%	61%	23%	
En mi área, el jefe asigna las obligaciones, responsabilidades y entrega de productos de acuerdo con los conocimientos y habilidades de sus colaboradores y de forma equitativa.	83%	50%	33%	
Recibo de mi jefe retroalimentación tanto de aspectos positivos como aspectos por mejorar sobre los productos entregados.	76%	46%	31%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022- ANCPCCE

En la variable de liderazgo se obtuvo un resultado general del 85%, esto como resultado, del trato respetuoso la comunicación clara y el trabajo en equipo, sin embargo, se debe fortalecer la retroalimentación laboral en aspectos positivos y de mejora.

Gráfica No 3. Comunicación e integración

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
Estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros.	84%	45%	39%	80%
Me entero oportunamente del avance de las metas y objetivos de la Entidad.	84%	46%	38%	
Me entero de lo que ocurre en la Entidad por comunicaciones oficiales.	82%	42%	40%	
En mi área se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros de trabajo que facilita el logro de los resultados.	80%	45%	35%	
La Entidad cuenta con un sistema de comunicación claro, confiable y abierto para conocer los aportes, sugerencias y recomendaciones de los colaboradores.	72%	38%	34%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022 - ANCPCCE

La comunicación e integración en la entidad tiene un porcentaje general del 80, esto porque a la agencia le hace falta implementar un sistema de comunicación claro, confiable donde se permita a los colaboradores manifestar las sugerencias y/o recomendaciones.

Gráfica No 4. Trabajo en equipo

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
En mi área de trabajo se fomenta el trabajo en equipo.	85%	55%	30%	81%
Los objetivos de los equipos de trabajo de mi área son compartidos por todos sus integrantes.	81%	43%	38%	
En la Entidad hay un sentimiento de compañerismo el cual permite que se generen dinámicas de trabajo en equipo.	78%	39%	39%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022 - ANCPCCE

A pesar de que en la entidad se fomenta el trabajo en equipo aún falta mejorar el sentimiento de compañerismo y aumentar dinámicas que aporten a el compañerismo.

Gráfica No 5. Resultados por factor de Capacidad profesional

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
Estoy dispuesto a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la Entidad.	98%	86%	12%	93%
Tengo claridad de por qué realizo mi trabajo.	98%	82%	16%	
Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo.	93%	63%	29%	
Me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos y procedimientos inherentes a mi trabajo.	91%	66%	25%	
Tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.	91%	71%	19%	
Utilizo la innovación para el desarrollo de mis actividades laborales.	87%	55%	32%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022 - ANCPCCE

La capacidad profesional se ve reflejada por el 93% en general ya que indica que los colaboradores aplican sus conocimientos en las funciones que realizan, además utilizan de forma continua la innovación para dar cumplimiento a sus actividades.

Gráfica No 6. Resultados por factor de comunicación asertiva

Preguntas	Resultado	Siempre	Casi siempre	% Variable
Mi coordinador de grupo interno de trabajo comunica la información con claridad	85%	59%	26%	85%
En mi área de trabajo se mantiene una buena comunicación	84%	52%	32%	

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022 - ANCPCCE

Se percibe que los colaboradores mantienen buena comunicación al interior de sus áreas, sin embargo, en la agencia se debe fortalecer la comunicación externa con todas las dependencias.

A continuación, se relacionan las fortalezas y oportunidades de mejora clasificadas por cada una de las variables y factores evaluados:

Gráfica No 7. Consolidado por resultados por variable

Variable	Resultado	Rango
CAPACIDAD PROFESIONAL	93%	Muy alto
SENTIDO DE PERTENENCIA	92%	Muy alto
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	91%	Muy Alto
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	88%	Muy Alto
ESTILO DE DIRECCIÓN	85%	Alto
COMUNICACIÓN ACTIVA	84%	Alto
TRABAJO EN EQUIPO	81%	Alto
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	80%	Alto

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2022 - ANCPCCE

De los gráficos se resalta la necesidad de fortalecer los factores de empoderamiento, 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 2023 continuará enfocando sus esfuerzos en las siguientes capacitaciones:

- Liderazgo.
- Inteligencia emocional.
- Comunicación asertiva e integración.
- Resiliencia.
- Competencias blandas.
- Trabajo en equipo.
- Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.
- Equidad de genero

6.1.4. Resultados de la encuesta de Riesgo Psicosocial

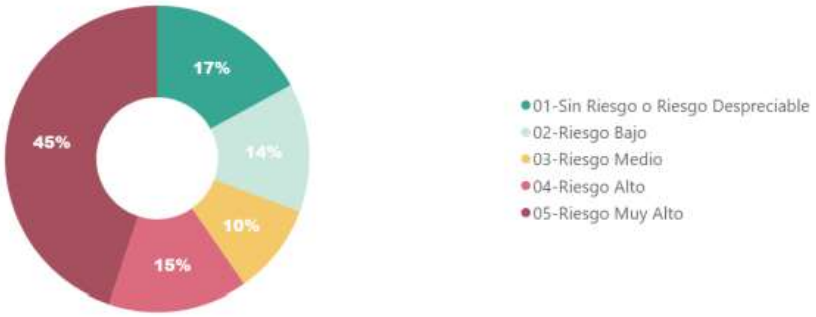
Durante la vigencia 2022 no se realizó medición del riesgo psicosocial de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-, toda vez que se enfocaron los esfuerzos en la medición del clima organizacional para cerrar las brechas de los resultados obtenidos en el 2020 y los resultados de medición del riesgo psicosocial vigencia 2021.

Teniendo en cuenta que la medición debe adelantarse cada dos (2) años y su propósito es identificar, evaluar y valorar los riesgos psicosociales presentes en una situación de trabajo para eliminar o atenuar tales riesgos y establecer las medidas preventivas que resulten oportunas; en la vigencia 2023 se realizara la nueva medición del riesgo psicosocial, con el fin de obtener un diagnóstico que permita realizar acciones que resulten oportunas para la organización y los aspectos sociales del entorno laboral, teniendo en cuenta los cambios y coyunturas sociales y políticos presentados en la vigencia 2022, así mismo como la adaptación laboral de los nuevos colaboradores a la entidad.

Por tal razón, los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial para la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- en la vigencia 2021 son los siguientes:

- **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

Gráfica No 7. Condiciones Generales Intralaborales

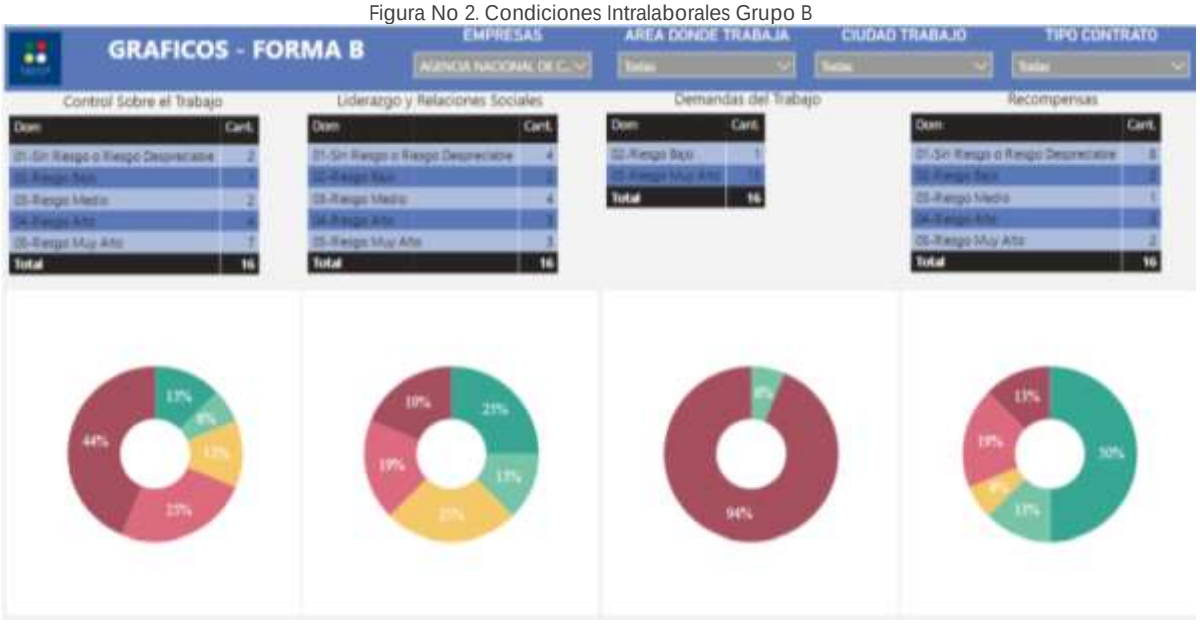


Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

Figura No 1. Condiciones Intralaborales Grupo A

Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

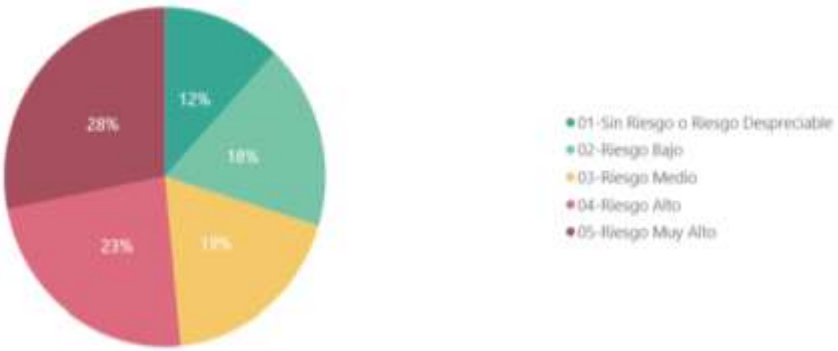
Figura No 2. Condiciones Intralaborales Grupo B



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.

Gráfica No 8. Condiciones Generales Extralaborales



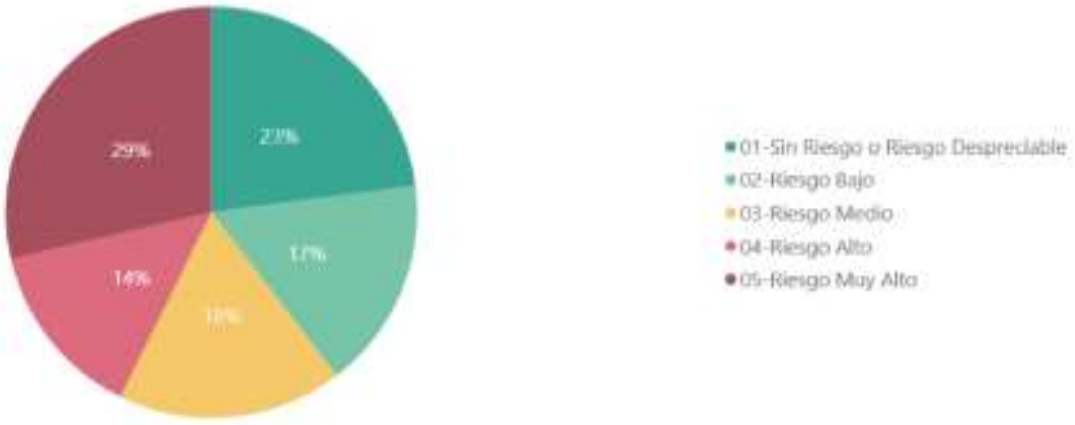
Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

Figura No 3. 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.

Gráfica No 9. 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 2023 tales como:

- Fortalecer el programa de inducción y reinducción
- Liderazgo
- Comunicación
- Inteligencia Emocional

Para intervenir los resultados arrojados por la encuesta de riesgo Psicosocial en cuanto a las condiciones extralaborales, en el cronograma del PIC 2023 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 2023 de la ANCP-CCE.

6.1.5. Resultados encuesta de necesidades de capacitación 2023

Con el objetivo de consolidar las necesidades de capacitación para la vigencia 2023, se envió a los Subdirectores, Secretaria General y Comisión de Personal de la ANCPCCE 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 de identificadas. Una vez culminado el tiempo para diligenciar la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla No. 1. Resultados formulario necesidades de capacitación 2023 de la ANCP-CCE

Dependencia	¿Qué temas requiere incluir en el Programa de Inducción?	¿Su equipo de trabajo requiere capacitaciones para el desarrollo de conocimiento y	Por favor deje aquí sus sugerencias para la formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2023

		competencias específicas?	
Dirección General	Cómo funciona el estado y las entidades públicas	Riesgo, Normas internacionales de auditoría interna, Sistema de Control Interno e indicadores	Sería interesante incluir temas nuevos, como derechos humanos, inclusión innovación para el sector público. Objetivos desarrollo sostenible.
Secretaria General	Aplicación de Tabla de Retención Documental TRD en la organización de los documentos institucionales	Transformación digital	Debe darse formación a los funcionarios, generar Convenios para poder cursas planes de educación formal y no formal
Subdirección de EMAE	Observatorio Oficial de Contratación Estatal	Análisis de datos abiertos, manejo de plataformas	Que las capacitaciones sean obligatorias para determinados grupos en temas específicos por cuestión de tiempo.
Subdirección Contractual	Conceptos jurídicos, relatoría y pliegos tipo	en temas de la misma área, es decir. documentos tipo, conceptos jurídicos, y también en SECOP 2	SECOP 2
	Nuevas disposiciones normativas en contratación estatal y actualidad jurisprudencial	Nuevas disposiciones normativas en contratación estatal y actualidad jurisprudencial	Incluir en las capacitaciones un diálogo con la Sección Tercera del Consejo de Estado, quien se encarga de los asuntos contractuales
	responsabilidades del cargo	Temas de contratación y lineamientos procesos de contratación	Capacitaciones que realmente sean necesarias teniendo en cuenta la dependencia
	Material informativo: Puede ser una buena idea tener preparados folletos de la empresa, volantes, reglamentos internos y manuales de software disponibles inmediatamente. en la medida de lo posible, intenta utilizar formatos digitales; Plan de formación: Dependiendo de la posición, la antigüedad y la empresa, el recién llegado puede necesitar un plan de formación más o menos profundo para poder	Organiza y centraliza la información, genera reportes y personaliza procesos. Capacitación en innovación y digitalización. Debe contar la empresas con programas que faciliten el trabajo Vr gracia Programa de Cambio de PDF a WORD .	CAPACITACIÓN CON ENFOQUE EN COMPETENCIAS (Nuevas teorías de cognición y básicamente significa saber de ejecución); EDUCACIÓN INFORMAL PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO; (Tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.)

	dedicarse plenamente a sus tareas. para que esta tarea no sea demasiado pesada para sus colegas, siempre es mejor tratar de involucrar a tantas personas como sea posible; Definición de objetivos: Una de las cosas que desalienta a la mayoría de los nuevos empleados es no saber exactamente lo que se espera de ellos. por lo tanto, una de las primeras actividades programadas debe ser una reunión para definir metas para el año o semestre juntos.		
	Entender los aspectos transversales de la Agencia Nacional de Contratación Pública referida a los siguientes temas: i) Beneficios de la plataforma del SECOP I y II, ii) Instrumentos de agregación de demanda y iii) Documentos Tipo	Habilidades para dar capacitaciones a externos, explicar cómo se estructura un manual de procedimiento para explicar cómo se realizan los conceptos, la Relatoría.	Sobre manejo de la plataforma SECOP II SOLO PARA FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS, además también se requiere sobre el manejo de POXTA (POR PARTE DEL PROVEEDOR) y sobre cómo llevar u organizar los documentos que gestiona cada organizador.
	Competencias de CCE según el numeral 8 del artículo 11 y el numeral 5 del artículo 3 del Decreto Ley 4170 de 201 y las otorgadas por la Ley 2022 de 2021	Sobre: i) la aplicación de documentos Tipo, ii) sobre aplicación de normas generales de la contratación que se presenten dudas en la contratación de la entidad	Sugiero que esta capacitación no sólo sea interna de la entidad, sino que se retome con las capacitaciones en región lo que ayuda integrar un sistema de compras y contratación pública acorde con la normatividad vigente y lineamientos o recomendaciones para llevar a cabo una buena gestión contractual
	Contratación estatal - Actualización normativa - Principales cambios	Contratación estatal - Derecho administrativo - Sistema de compras públicas - Sistema de contratación pública	Que se realicen menos capacitaciones, teniendo en cuenta la ocupación de funcionarios y contratistas
Subdirección IDT	Funciones y responsabilidades de cada área, coordinadores de cada área, responsable de cada tema misional que adelanta la Agencia. Ejemplo, en la	Capacitaciones en el uso del SECOP II, suite office, herramientas ofimáticas, aplicaciones que administra la SIDT, temas de seguridad y privacidad de la información.	Realizar una capacitación por mes como mínimo

	subdirección de negocios quién estructura y administra cada acuerdo marco de precios, en subdirección de IDT quien gestiona cada aplicación.		
	Temas relacionados con las plataformas de compra pública, pues son bastantes los que maneta la SIDT y muchos contratistas desconocen el funcionamiento básico de las mismas. Adicionalmente sería muy importante que en el proceso de inducción se hablara acerca de que es CCE y lo que representa para el sector, así como la misión, la visión, los objetivos estratégicos y como se pueden a la labor que se va a desempeñar. Entiendo que la inducción la hacen a funcionarios, pero sería relevante que este tipo de información sea transmitida con claridad también a los contratistas. Gracias.	Gestión de proyectos, mejores prácticas relacionadas con tecnologías de la información	Se puede destinar un horario fijo 3 veces por semana, sugiero entre las 7-9 para poder ejecutar las capacitaciones
Subdirección de Negocios	Dependiendo del área donde ingresa o trabaja la persona incluir temas relacionados con sus funciones, por ejemplo, en Subdirección de Negocios tratar sobre los acuerdos marco, normatividad aplicable a ello en Colombia, compras públicas a nivel mundial, necesidad de poder identificar información y cifras para que puedan demostrar el avance de las compras.	Sobre asuntos en materia de procesos sancionatorios, jurisprudencia y doctrina	Capacitaciones en utilización de programas para hacer infografías, capacitación para utilizar aplicaciones de office, capacitación en materia disciplinaria

Fuente: Informe encuesta necesidades PIC ANCPCCE 2023

Se incluirán las capacitaciones solicitadas que no tiene costo para la entidad y se buscarán alianzas con otras entidades para cubrir las necesidades de capacitación de temas externos a la ANCPCCE.

6.1.6. Resultados del diagnóstico de necesidades gestión del conocimiento.

Con el propósito de orientar la generación de conocimiento en la implementación de esta política de gestión del conocimiento de MIPG, se elaboró un diagnóstico de necesidades de gestión del conocimiento en el cual se le solicitó a los servidores públicos identificar las necesidades de conocimiento asociadas a la formación y capacitación para generar nuevo conocimiento al respecto.

Teniendo en cuenta tres áreas de conocimientos (temáticas misionales, habilidades técnicas y blandas) en las cuales tenían varias opciones, se les solicitó organizar poniendo de primer lugar la temática que consideraban más importante para generar nuevo conocimiento y de último lugar la que menos consideraban menos relevante. Lo anterior considerando que de generar nuevo conocimiento de esa temática contribuiría de forma positiva al desarrollo de la misionalidad de la entidad y a mejorar aspectos en su trabajo.

A continuación, se muestran las tres temáticas más importantes en cada dependencia de la entidad:

Temáticas misionales

Tabla N° 2 Temáticas Misionales

Dependencia	Temática No. 1	Temática No. 2	Temática No.3
Subdirección de Negocios	Planeación estratégica y prospectiva	Nuevas metodologías y herramientas para construir desarrollos tecnológicos para contratación y compras (plataformas transaccionales)	Buenas prácticas, lecciones aprendidas y experiencias nacionales e internacionales en materia de contratación pública
Subdirección de IDT	Planeación estratégica y prospectiva	Nuevas metodologías y herramientas para construir desarrollos tecnológicos para contratación y compras (plataformas transaccionales)	Buenas prácticas, lecciones aprendidas y experiencias nacionales e internacionales en materia de contratación pública
Subdirección de Gestión Contractual	Nuevas metodologías y herramientas para construir desarrollos	Planeación estratégica y prospectiva	Procesos de analítica de datos para herramientas o visualizaciones del

	tecnológicos para contratación y compras (plataformas transaccionales)		sistema de compra pública
Subdirección de EMAE	Procesos de analítica de datos para herramientas o visualizaciones del sistema de compra pública	Nuevas metodologías y herramientas para construir desarrollos tecnológicos para contratación y compras (plataformas transaccionales)	Prácticas de abastecimiento estratégico
Secretaria General	Planeación estratégica y prospectiva	Procesos de analítica de datos para herramientas o visualizaciones del sistema de compra pública	Metodologías de innovación pública
Dirección General	Planeación estratégica y prospectiva	Procesos de analítica de datos para herramientas o visualizaciones del sistema de compra pública	Metodologías de innovación pública.

Fuente: Informe encuesta Diagnóstico necesidades de Gestión del Conocimiento ANCPCCE 2022

Habilidades técnicas

Tabla N° 3 habilidades técnicas

Dependencia	Temática No. 1	Temática No. 2	Temática No.3
Subdirección de Negocios	Conocimiento de informática básica (Microsoft Office)	Manejo de software de bases de datos (Excel, Access, SQL)	Técnicas de oratoria y argumentación
Subdirección de IDT	Uso de software para análisis de información cualitativa y cuantitativa (Atlas TI, Nvivo, R, Python)	Conocimiento de informática básica (Microsoft Office)	Dominio de Idiomas
Subdirección de Gestión Contractual	Técnicas de redacción persuasiva	Conocimiento de informática básica (Microsoft Office)	Técnicas de oratoria y argumentación

Subdirección de EMAE	Conocimiento de informática básica (Microsoft Office)	Manejo de software de bases de datos (Excel, Access, SQL)	Técnicas de redacción persuasiva
Secretaria General	Manejo de software de bases de datos (Excel, Access, SQL)	Conocimiento de informática básica (Microsoft Office)	Técnicas de levantamiento de información primaria (elaboración de encuestas, entrevistas, grupos focales)
Dirección General	Conocimiento de informática básica (Microsoft Office)	Dominio de idiomas	Manejo de software de bases de datos (Excel, Access, SQL)

Fuente: Informe encuesta Diagnóstico necesidades de Gestión del Conocimiento ANCPCCE 2022

Habilidades blandas

Dependencia	Temática No. 1	Temática No. 2	Temática No.3
Subdirección de Negocios	Liderazgo	Pensamiento crítico	Pensamiento sistémico
Subdirección de IDT	Liderazgo	Comunicación Efectiva	Resolución de problemas
Subdirección de Gestión Contractual	Liderazgo	Comunicación Efectiva	Pensamiento sistémico
Subdirección de EMAE	Liderazgo	Pensamiento sistémico	Pensamiento crítico
Secretaria General	Liderazgo	Comunicación Efectiva	Pensamiento crítico
Dirección General	Liderazgo	Pensamiento sistémico	Resolución de problemas

Fuente: Informe encuesta Diagnóstico necesidades de Gestión del Conocimiento ANCPCCE 2022

Siguiendo las recomendaciones se tomarán en cuenta los siguientes aspectos para el cronograma y ejecución del PIC 2023:

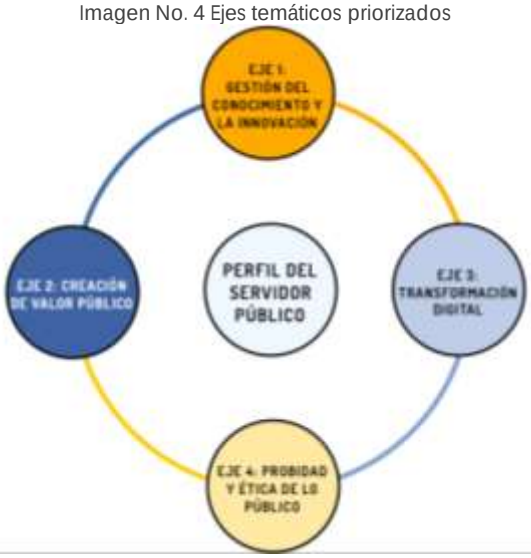
- Se incluirán temas de trabajo en equipo.
- Se realizarán actividades en las que los participantes puedan estar activos dentro de las capacitaciones y que estén correlacionadas con sus áreas de interés para que el impacto sea mayor.
- El cronograma se construirá de tal manera que se ejecute durante toda la vigencia del 2023 para evitar saturación de actividades en periodos específicos y allá más espacio para poder participar.
- Se disminuirá la cantidad de capacitaciones realizadas por semana.
- Se unirán varios de temas por subdirección en una sola capacitación, clara y efectiva.

- Se otorgará un incentivo bimestral a los funcionarios que participen mínimo del 80% de las capacitaciones
- Se realizarán metodologías que permitan medir el impacto y el aprendizaje realizado por parte de los servidores públicos

6.2. DISEÑO

Teniendo en cuenta 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, el Plan Institucional de Capacitación 2023 abarcará los siguientes ejes temáticos con sus dimensiones, competencias y contenidos temáticos:

Imagen No. 4 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 (intangible, 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.)

- **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 2022, que permiten identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para el proceso de Gestión de Talento Humano; se establece, que para la vigencia 2023 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 y así mismo otorgar un incentivo de salario emocional a los funcionarios para fomentar la participación, 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

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.

  El curso de inducción e- Learning se estructura en cuatro (4) módulos el primero, es el módulo de Dirección General en el cual se evidencia todo el plan estratégico de la entidad; el segundo, es el módulo de la Secretaria General en el cual se enmarca todo lo relacionado a las funciones y asuntos internos de la agencia; el tercero, hace referencia al grupo interno de Gestión de Talento Humano ya que es uno de los que maneja más procesos internos y por último, se encuentra el módulo de las subdirecciones que recoge los procesos que realiza la subdirección de Estudios de Mercadeo y Abastecimiento Estratégico EMAE, Información y Desarrollo Tecnológico IDT y Gestión Contractual.

- **Curso de Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción:** Su objetivo es que las personas vinculadas a las entidades públicas profundicen sus conocimientos sobre las normas e instituciones que tiene el país para prevenir la corrupción, interioricen la cultura de la legalidad a partir del Código de Integridad del Servicio Público, así mismo para que identifiquen y declaren sus conflictos de intereses como un mecanismo preventivo en la lucha contra la corrupción y, finalmente, para que la transparencia en gestión se convierta en una virtud en el servicio para acercar al ciudadano a los asuntos públicos. (DAFP, s.f.)

- **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.

Las capacitaciones para ejecutar son las siguientes:

Tabla No. 2. Capacitaciones 2023

Eje temático	Nombre de la Capacitación	Población Objetivo
Eje 1: Gestión del conocimiento e innovación	Programa de Inducción ANCP-CCE	Talento Humano, Planeación, Gestión Documental y representantes del comité de gestión del conocimiento e innovación.
	Re-Inducción ANCP-CCE	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Curso de inducción a altos directivos del Estado; Curso Virtual MIPG: Inducción a los Gerentes Públicos de la Administración Colombiana	Nuevos funcionarios que ingresen a la ANCP-CCE
	Seguridad y Salud en el Trabajo	Miembros Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Innovación en el sector público	Servidores Públicos de ANCP-CCE y en especial representantes del comité de gestión del conocimiento e innovación.
	Analítica de datos en el sector público	Servidores Públicos de ANCP-CCE y en especial representantes del comité de gestión del conocimiento e innovación.
	Herramientas en gestión del conocimiento y la innovación ANCPCCE	Servidores Públicos de ANCP-CCE

	Planeación estratégica y prospectiva	Servidores Públicos de ANCP-CCE
Eje 2: Creación del valor público	Enfoque poblacional y diferencial de género	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Modelo de Abastecimiento Estratégico	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Generalidades Acuerdos Marco de Precio	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Planeación estratégica - Plan de acción 2023	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2023	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Responsabilidades de Política Pública - CONPES	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 Participación Ciudadana 2022 - 2023	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 2023; Administración de Riesgos 2023	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Gobernanza y participación 2023	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
	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
	Actualizaciones Contaduría General de la Nación	Contadora de la ANCP-CCE

	Procedimiento, normativa y resolución de PQRSD ANCP-CCE	Gestores documentales de cada dependencia de la ANCP-CCE
	Lineamientos generales del servicio para la atención y servicio al ciudadano Canales de atención virtuales y presenciales de la ANCP-CCE	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Inclusión social	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Lenguaje claro y sus herramientas	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Atributos del servicio	Servidores Públicos que gestionen PQRSD
	Catálogo de Clasificación Presupuestal (CCP) aplicado al Presupuesto General de la Nación (PGN)	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Discapacidad	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	¿Sabes que es rendición de cuentas?; Socialización estrategia de rendición de cuentas	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Generalidades de la gestión y monitoreo de riesgos	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Documento tipo ANCPCCE	Abogados de la ANCP-CCE
	Bases del Plan Nacional de Desarrollo y de la ANCPCCE	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Economía popular	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Generalidades de la gestión y monitoreo de riesgos	Servidores Públicos de ANCP-CCE
	Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información y Administración de contraseñas	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Herramientas digitales para la gestión del conocimiento y el trabajo colaborativo.	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Sistema de Estampilla Electrónica Contractual - SIGEC	Servidores Públicos de la ANCP-CCE

Eje 3: Transformación digital	Malware y ciberseguridad	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Documento Electrónico - (Electrónico de Archivo) - Gestión Documental	Servidores Públicos 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
	Supervisión de Contratos en SECOP II	Servidores Públicos de ANCP-CCE que sea supervisores de contratos
	Manejo y uso de SECOP II y la TVEC	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Gestión de Incidentes (Cómo reportar incidentes de Datos Personales y de seguridad de la información)	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Política Gobierno Digital y Política de Tratamiento de Datos Personales	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Uso de herramientas ofimáticas TIC y gestión y manejo de Herramientas de Teams	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
Eje 4: Probidad y ética lo público	Prevención acoso laboral y sexual ámbito laboral	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Prevención y apropiación régimen disciplinario	Funcionarios de la ANCP-CCE
	Conflicto de intereses	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Taller en habilidades blandas	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
	Liderazgo y comunicación asertiva	Líderes de la ANCP-CCE
	Inteligencia emocional y resiliencia	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	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Normas de tránsito para ciclistas	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Lactancia Materna I	Servidores Públicos de ANCP-CCE próximos a ser padres o en lactancia
	Lactancia Materna II	Servidores Públicos de ANCP-CCE próximos a ser padres o en lactancia
	Lactancia Materna 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

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 2023 de la ANCP-CCE.

6.4. INCENTIVO DE PARTICIPACIÓN (Salario emocional)

La agencia como estrategia para fomentar la participación en el PIC de la entidad y así mismo contribuir al bienestar de los servidores de la Entidad, los funcionarios de planta que asistan y participen bimestralmente (cada dos meses) como mínimo del 80% de las capacitaciones internas de la agencia se les otorgará un mediodía libre remunerado, garantizando con la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

Las condiciones y recomendaciones para obtener el beneficio son:

- Asistir al 80% de las capacitaciones internas, sean de modalidad virtual y/o presencial.
- Diligenciar el listado de asistencia y la encuesta de satisfacción de cada capacitación de lo contrario no se tendrá en cuenta su participación.
- El funcionario debe acordar con su jefe directo el mediodía de descanso y así mismo garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.
- El incentivo no es acumulable con otros en los que también se le otorgué un día o medio día libre.

- El beneficio se otorgará bimestralmente así:

Tabla No. 3. Incentivo

Periodo de capacitaciones	Cumplimiento	Cuando se otorga el beneficio
Enero - febrero	Mínimo 80%	25 de febrero
Marzo - abril		25 de abril
Mayo - junio		25 de junio
Julio - agosto		25 de agosto
Septiembre - octubre		25 de octubre
Noviembre - diciembre		25 de diciembre

El grupo de gestión del Talento Humano de la Secretaría General es el encargado de realizar el seguimiento para otorgar el incentivo bimestralmente a los funcionarios que cumplan con las condiciones establecidas.

6.5. EVALUACIÓN

Talento Humano realizará el seguimiento al avance de la ejecución del PIC 2023 y evaluará los resultados obtenidos al final del año, para lo cual utilizará los siguientes indicadores:

Tabla No. 4. Indicadores de seguimiento al avance del PIC

Indicador	Fórmula	Meta	Seguimiento
Cumplimiento del Plan de Capacitación.	(Actividades realizadas / Número de actividades programadas) * 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)	((Resultados de la encuesta de impacto de las capacitaciones ejecutadas en el 2023/ Resultados esperado de las capacitaciones ejecutadas en el 2023) * 100	80%	Anual

Indicador	Fórmula	Meta	Seguimiento
Porcentaje cumplimiento global de metas - Desempeño	(Número de servidores públicos con calificación mayor o igual a 80% en el resultado final de EDL) / (Número de servidores públicos evaluados) * 100	100%	Anual

7. COMUNICACIÓN

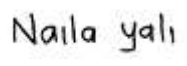
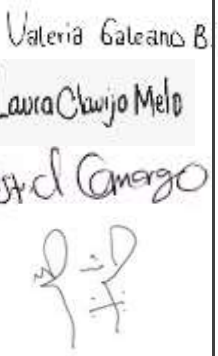
Todas las actividades realizadas en Talento Humano se comunicarán a todos los servidores públicos, a través de comunicaciones internas, de acuerdo con los lineamientos definidos por la ANCP-CCE, a su vez este plan de trabajo se publicará en la página web de la Agencia.

8. ANEXOS

Anexo 1: "Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2023"

9. 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 2023
Fecha de aprobación:	CIGD 26 de enero de 2023
Resumen / Objetivo de contenido:	Plan de trabajo que contiene las actividades a ejecutar para la vigencia 2023 en Capacitación.
Área / 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 del 26 de enero de 2023
Información adicional:	Acta de aprobación del comité de enero de 2023
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 2023

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 2. AUTORES Y RESPONSABLES DE REVISIÓN Y APROBACIÓN				
Acción	Nombre	Cargo/ Perfil	Fecha	Firma
Elaboró	Naila Yali Valencia	Contratista Secretaria General	13/01/2023	
Revisó	Valeria Galeano Barrios Laura Clavijo Astrid Camargo William Renan	Analista T2-01 Contratista Coordinadora Talento Humano Secretario General	20/01/2023 23/01/2023	
Aprobó	CIGD	CIGD	26/01/2023	CIGD

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.

3. CONTROL DE CAMBIOS DE DOCUMENTO			Versión vigente del documento:		02
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
01	27/01/2022	Estructuración del documento Plan institucional de capacitación vigencia 2022	Valeria Galeano Barrios Analista T2-01 Naila Yali Valencia Contratista Secretaría General	Astrid Camargo Analista T2-06 Claudia Ximena López Secretaria General	CIGD
02	26/01/2023	Estructuración del documento Plan institucional de capacitación vigencia 2023	Contratista Naila Yali Valencia	Valeria Galeano Barrios Analista T2-01 Laura Clavijo Contratista Astrid Camargo Gestor T1- 11 William Renan Rodríguez Secretario General	CIGD

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.