



Agencia Nacional
de Contratación Pública
Colombia Compra Eficiente



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA -COLOMBIA COMPRA EFICIENTE-

2026

Director General
Cristóbal Padilla Tejeda

Secretaria General
Ana María Tolosa Rico

Subdirectora de Negocios
Yenny Liseth Pérez Olaya

**Subdirectora de Gestión
Contractual**
Carolina Quintero Gacharná

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

**Subdirectora de Estudios de
Mercado y Abastecimiento
Estratégico (EMAE)**
Marina de las Mercedes Avendaño
Carrascal

Asesor Experto de Despacho
José Tarcisio Gómez Serna

**Asesor de Planeación, Políticas Públicas
y Asuntos Internacionales**
César Andrés Barros de la Rosa

Asesor de Comunicaciones Estratégicas
Richard Camilo Romero Cortés

Asesora Expertas de Despacho
Sindy Alexandra Quintero Hemández

Asesor Experto de Despacho (E)
Luis Enrique Perea Garcés

Asesora de Control Interno
Edith Cárdenas Herrera

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. GENERALIDADES	7
3. MARCO LEGAL	7
4. ALCANCE	11
5. OBJETIVO	11
5.1. Objetivos Específicos	12
6. COMPONENTES	13
7. INSTITUCIONAL	13
8. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ANCPCE – PND	14
9. DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	16
9.1. Caracterización de los servidores públicos	16
9.2. Matriz GETH	18
9.3. Medición del clima laboral y cultura organizacional	19
9.4. Resultados de la encuesta de Riesgo Psicosocial 2025	20
9.5. Diagnóstico de clima laboral y cultura organizacional	23
10. INTEGRACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	24
10.1. Ingreso	24
10.1.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos	24
10.1.2. Gestión de la información	25
11. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	25
11.1. Plan Institucional de Capacitación -PIC-	25
11.2. Plan de Bienestar Social e Incentivos	26
11.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	26
11.4. Gestión del Conocimiento	27
11.5. Política de integridad	27
11.6. Vinculación de personal en condición de discapacidad	28



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026	
11.7. Vinculación de jóvenes	29
11.8. Vinculación de mujeres en el sector público.....	29
11.9. Teletrabajo	29
11.10. Trabajo en Casa.....	30
11.11. Desconexión Laboral	30
11.12. Alianzas Educativas.....	31
11.13. Sala de lactancia	31
11.14. Salario emocional	31
11.15. Uso de la bicicleta	32
11.16. Aplicativo por la integridad pública (Ley 2013 de 2019 y Decreto 830 de 2021).....	33
11.17. Retiro	34
11.18. Programa de pre pensionados.....	34
12. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO.....	36
13. Seguimiento y control.....	37
14. Análisis de resultados.....	38
FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS.....	¡Error!
Marcador no definido.	

TABLA DE TABLAS

Tabla 1. Marco legal	7
Tabla 2. Alineación institucional.....	14
Tabla 3. Resultados variables medición.....	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 4. Resultados diagnóstico cultura organizacional	¡Error! Marcador no definido.

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Objetivos de Gestión de Talento Humano	12
Ilustración 2. Líneas estratégicas	14
Ilustración 3. Misión y visión ANCPCE	15



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

Ilustración 4. Objetivos estratégicos de la ANCPCE	15
Ilustración 5. Resultados generales clima	iError! Marcador no definido.
Ilustración 6. Resultados condiciones intralaborales	iError! Marcador no definido.
Ilustración 7. Resultados condiciones extralaborales	iError! Marcador no definido.
Ilustración 8. Resultados niveles de estrés	iError! Marcador no definido.
Ilustración 9. Integración Plan Estratégico de Talento Humano	24



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

1. INTRODUCCIÓN

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

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015 establece las directrices generales para la integración del “Modelo de Planeación y Gestión” que articula el quehacer de las entidades públicas y el cumplimiento de las normas y políticas vigentes de desempeño institucional que buscan fortalecer al Estado para mejorar su gestión y prestar servicios mucho más efectivos.

Así mismo, el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, por el cual se establecen las directrices generales para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, indica que se deben integrar dichos planes, en consecuencia, mediante este plan se integra los planes institucionales de Capacitación y Bienestar, de Seguridad y Salud en el Trabajo, de Previsión de Recursos Humanos y de Vacantes.

Con el objetivo de orientar el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 al direccionamiento estratégico, las actividades se enfocarán en generar valor a los programas de capacitación, desempeño individual, desarrollo de competencias y habilidades de los funcionarios públicos para mejorar su calidad de vida y la de sus familias y alcanzar los objetivos planteados.

En el marco de la planeación estratégica de la ANCP -CCE- además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “Consolidar a la Entidad como una Agencia eficiente, técnica e innovadora”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2026 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

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

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

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

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

- Finalmente, y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, (Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, 2. Territorio, Vida y Ambiente, 3. Mujeres, Inclusión y



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

Diversidad, 4. Transformación Digital y Cibercultura, 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público, 6. Habilidades y Competencias.

2. GENERALIDADES

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

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

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

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

3. MARCO LEGAL

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

Tabla 1. Marco legal

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

NORMA	TEMA
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
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
Resolución 031 del 14 de enero de 2026	Por la cual se modifica y adicional parcialmente el Manual de funciones y competencias laborales
Resolución 784 del 7 de noviembre de 2025	Por la cual se define el Manual Específico de funciones y de competencias laborales ANCPCE.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Resolución 366 del 26 de julio 2024	Por la cual se deroga la resolución 247 de 2022 y se establece el horario de trabajo y la jornada laboral flexible
Decreto 1960 del 27 de junio de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Acuerdo 071 del 12 de septiembre 2023	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Por el cual se crean (SIC) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

NORMA	TEMA
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Decreto 612 de 04 de abril de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 648 del 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 -	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015 Titulo 4, Riesgos Laborales, Capítulo 6	Establece las directrices y los lineamientos para garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables.
Resolución 2764 de 2022	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
Resolución 074 del 20 de febrero de 2024	"Por la cual se sustituye y deroga la Resolución 654 del 20 de octubre de 2023- de los cargos de la planta global de la ANCPCE.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

NORMA	TEMA
Decreto 770 del 17 de marzo de 2005	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
Ley 797 del 29 de enero de 2003	Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales.
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
Decreto 1045 de 17 de junio de 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.
Decreto 2365 de 26 de diciembre 2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público
Decreto 392 del 26 de febrero de 2018	"Por el cual se reglamentan los numerales 1, y 8 del artículo 13 de la Ley 1618 de 2013, sobre incentivos en Procesos de Contratación en favor de personas con discapacidad"
Ley 581 del 31 de mayo de 2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisarios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
Resolución 367 del 26 de julio de 2024	Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación gerencia pública y acuerdos de gestión en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.
Resolución 377 del 31 de julio de 2024	Por medio de la cual se sustituye y deroga la resolución 230 de 2023 por medio de la cual se implementa el Teletrabajo en la modalidad suplementaria en la Agencia Nacional de

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

NORMA	TEMA
	Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.
Ley 2191 del 06 de enero de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral.
Resolución 562 de 10 de octubre de 2024	Por medio de la cual se adopta la política de desconexión laboral en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.
Resolución 302 de 25 de junio de 2024	Por la cual se adopta el protocolo para la prevención, orientación, atención de medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres basadas en género y discriminación por razas, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad, y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.
Resolución 742 del 30 de diciembre de 2024	Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral para los servidores públicos de Libre Nombramiento y Remoción que no pertenecen a la Gerencia Pública en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.

Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano – ANCPCE

4. ALCANCE

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

5. OBJETIVO

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

5.1. Objetivos Específicos

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

Ilustración 1. Objetivos de Gestión de Talento Humano

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

Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano – ANCPCE

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

6. COMPONENTES

Dando cumplimiento al Decreto 612 de 2018, por el cual fija las matrices de planes institucionales y estratégicos con el Plan de Acción de la Entidad, hacen parte integral del presente documento los planes relacionados a continuación:

- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Bienestar Social e incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad, con base en el MIPG, que busca en cada funcionario la promesa de ejercer su labor en el marco de los valores del servicio público, contribuyendo al logro de los resultados misionales.

El fortalecimiento y consolidación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), requiere del compromiso y la alineación permanente de los servidores públicos con las políticas institucionales y de talento humano.

7. INSTITUCIONAL

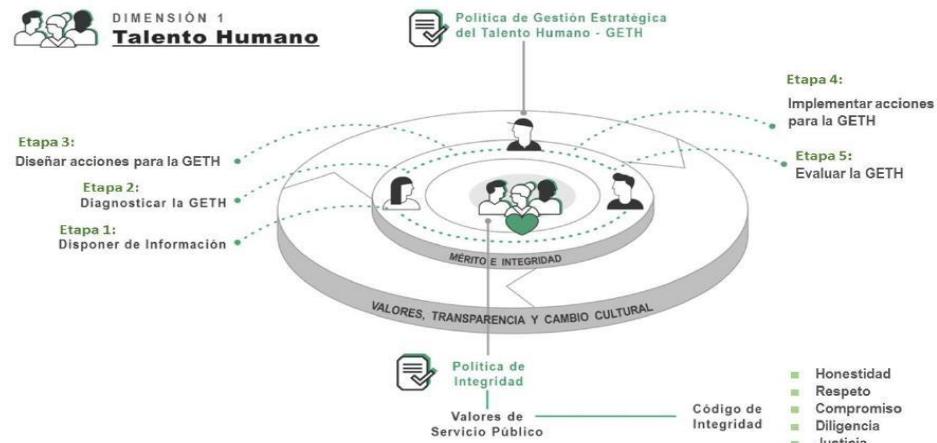


Ilustración 4. Dimensión del Talento Humano MIPG

Fuente: Manual Operativo MIPG - DAFP



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

Tabla 2. Alineación institucional

DIMENSIÓN MIPG POLÍTICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO PLANES/PROGRAMAS O PROYECTOS	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, posiciona al talento humano como el núcleo o centro de todos los procesos administrativos debido a la trascendencia del aporte de las personas mediante el trabajo y “concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados”

Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano – ANCPCE

8. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ANCPCE – PND

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

Ilustración 2. Líneas estratégicas

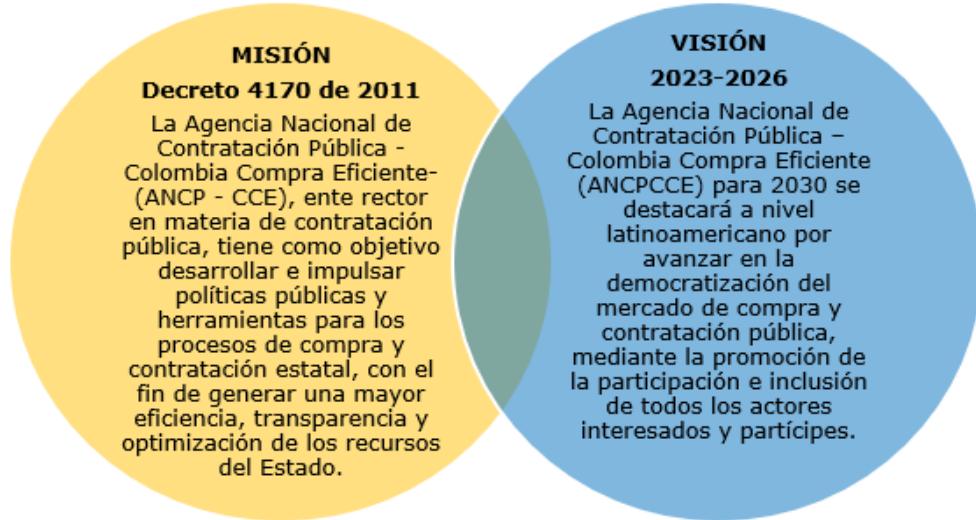


Fuente: Elaboración Planeación de la Dirección General de la ANCPCE

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

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

Ilustración 3. Misión y visión ANCPCE



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

Ilustración 4. Objetivos estratégicos de la ANCPCE



Fuente: Elaboración Planeación de la Dirección General de la ANCPCE

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

9. DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

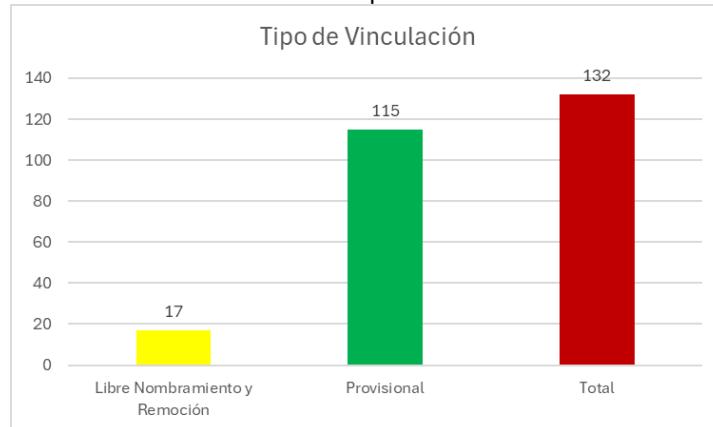
9.1. Caracterización de los servidores públicos

Para realizar el diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano es importante conocer la caracterización de los servidores públicos y de los empleos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-. Adicionalmente, se cuenta con los resultados de la encuesta del perfil sociodemográfico realizada a los servidores públicos de la agencia.

A continuación, se presenta la distribución de la planta de personal de la entidad, correspondiente a un total de ciento cuarenta y dos (142) cargos, de los cuales ciento treinta y tres (133) se encuentran activos con corte al 31 de diciembre de 2025, según la modalidad de vinculación o tipo de nombramiento.

a. Tipo de vinculación

Ilustración 5. Tipo de vinculación



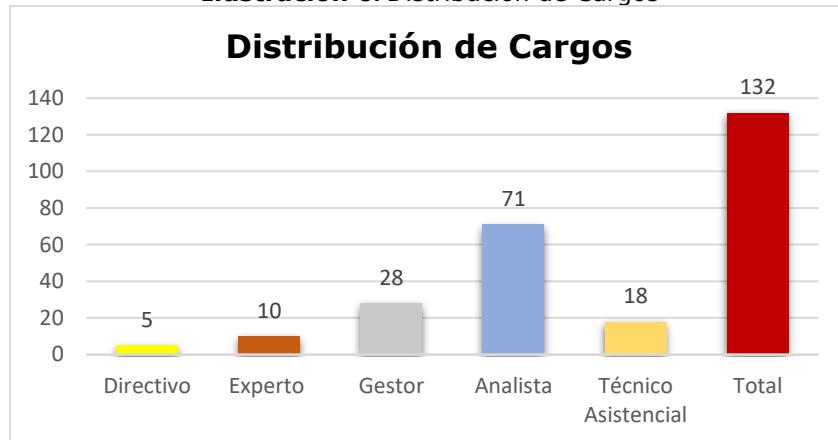
Fuente: Perfil sociodemográfico

b. Cargo en la Agencia

A continuación, se relaciona la distribución por cargo de la Agencia:

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

Ilustración 6. Distribución de Cargos

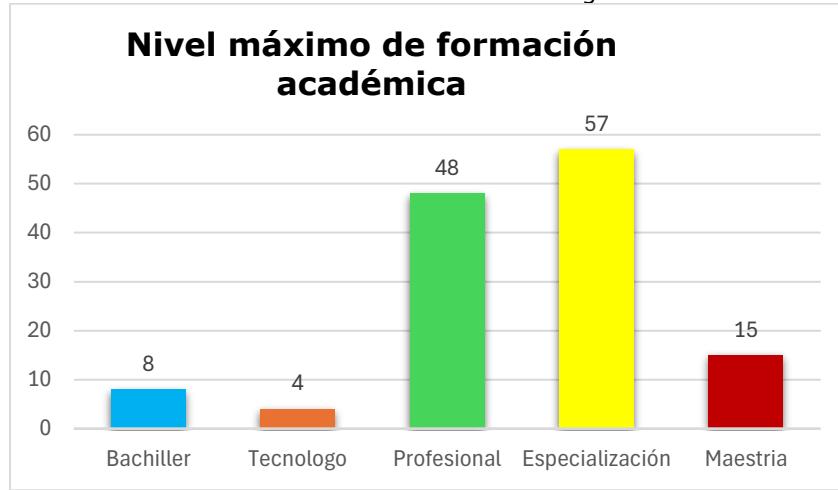


Fuente: Perfil sociodemográfico

En cuanto a la distribución de cargos, se puede observar que el 54% de la planta de personal corresponde al cargo de Analista, en segundo lugar, se encuentran los cargos de Gestor con un 21%, seguido seguidos por el nivel Técnico Asistencial, que agrupa 14% de servidores públicos. Así mismo, el cargo de Experto está representado por un 7% de servidores, reflejando la presencia de perfiles especializados dentro de la entidad.

c. Nivel máximo de formación académica

Tabla 1. Distribución de Cargos



Fuente: Perfil sociodemográfico

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

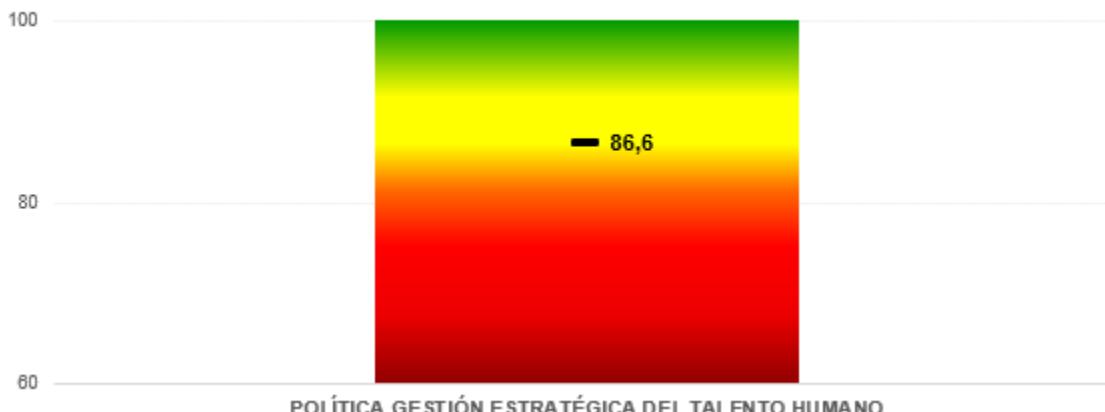
En cuanto al máximo nivel académico de los servidores y servidoras de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente se evidencia que, el 43% de la planta de personal ha completado una especialización, lo que representa el grupo más grande en términos de formación avanzada. Un 11% posee una maestría, lo que corresponde a 15 servidores y servidoras, mientras que un 37% tiene estudios de pregrado, sumando 48 personas. Además, un 3% ha cursado estudios técnicos o tecnológicos, con 4 personas, respectivamente. Solo un 6% del personal tiene el nivel de bachillerato, lo que equivale a 8 servidores y servidoras.

9.2. Matriz GETH

El Autodiagnóstico de Talento Humano hace parte de un conjunto de herramientas que permitirán a la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG, con el propósito que la entidad logre contar con una línea de base respecto a los aspectos que debe fortalecer, y que deben ser incluidos en su planeación institucional.

Una vez aplicado el autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) de acuerdo con los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, se evidencia una calificación de 86,6% en cuanto a la política de Gestión Estratégica del Talento Humano para la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- sobre un total de 100%. Los resultados del diagnóstico se ven en las siguientes gráficas tomadas de la Matriz GETH de Colombia Compra Eficiente:

Gráfica 1. Calificación Total Resultados GETH MIPG



Fuente. Autodiagnóstico político de gestión estratégica de Talento Humano 2025

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

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

Figura 1. Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano respecto a las rutas de creación de valor



Fuente. Autodiagnóstico político de gestión estratégica de Talento Humano 2025

Analizando los puntajes más bajos obtenidos en las rutas de creación de valor, se toman como base para establecer las actividades del plan de acción del Plan Estratégico de Talento Humano y, por tanto, al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025: (i) Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 81%. (ii) Ruta del crecimiento 88%, (iii) Ruta de la calidad para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" 85%.

9.3. Medición del clima laboral y cultura organizacional

En el primer semestre de la vigencia 2026 se llevará a cabo la medición del clima laboral y cultura organizacional, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, el cual dispone la realización de esta

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

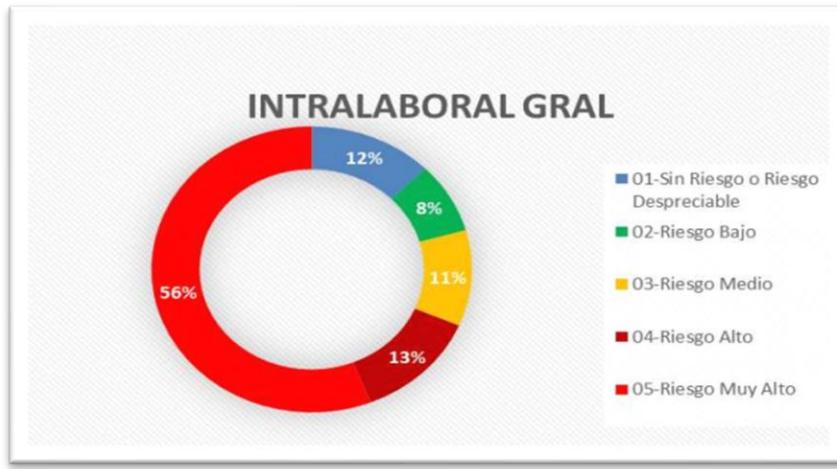
medición, como mínimo, cada dos (2) años. A partir de los resultados obtenidos, la entidad diseñará, implementará y evaluará las estrategias de intervención orientadas al mejoramiento del ambiente laboral y la calidad de vida de las y los servidores públicos.

9.4. Resultados de la encuesta de Riesgo Psicosocial 2025

Dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social en la vigencia 2023, en la vigencia 2025 se realizó la medición del riesgo psicosocial desde los aspectos intralaborales (internos a la organización), hasta los extralaborales (externos a la organización) con el fin de identificar, evaluar y valorar los riesgos psicosociales presentes en una situación de trabajo para eliminar o atenuar tales riesgos y establecer las medidas preventivas que resulten oportunas para la organización y los aspectos sociales del entorno laboral.

Por tal razón, los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial para la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- en la vigencia 2025 son los siguientes:

- **Condición Intralaboral:**



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2025

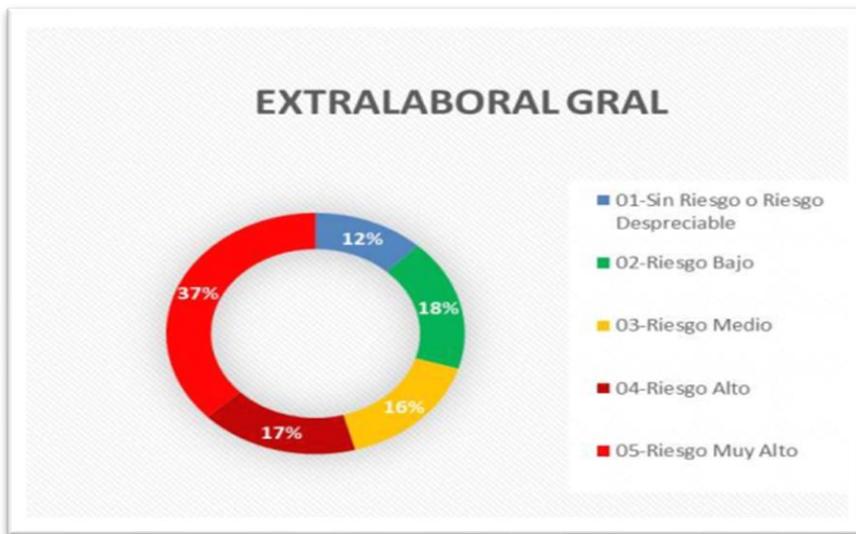
En el análisis de los factores de riesgo psicosocial en la condición intralaboral de la Entidad refleja las opiniones de los funcionarios respecto a distintos aspectos del entorno laboral. Estas valoraciones ofrecen una perspectiva directa sobre la experiencia de los empleados y destacan áreas donde pueden implementarse mejoras para fortalecer el bienestar, la motivación, el desempeño laboral y el clima organizacional bienestar y la motivación del equipo.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

En cuanto al liderazgo y las relaciones sociales en el trabajo, se observa un nivel de riesgo alto en aspectos como en cuanto al liderazgo y relaciones sociales, demandas de trabajo y control sobre el trabajo y recompensas. Estos resultados sugieren una oportunidad para reforzar el liderazgo, construir relaciones de apoyo mutuo y clarificar los roles, asegurando que todos comprendan sus responsabilidades y reciban la retroalimentación necesaria para su desarrollo profesional.

Se evidencian la necesidad de **priorizar acciones integrales de intervención**, orientadas a fortalecer el liderazgo consciente, mejorar las prácticas de comunicación y relacionamiento laboral, optimizar la gestión de las cargas de trabajo, promover mayores niveles de autonomía y participación, y consolidar estrategias de reconocimiento y motivación. Lo anterior constituye un insumo fundamental para la formulación del **Plan de Bienestar Social e Incentivos**, en tanto permite focalizar las acciones en los factores de mayor impacto sobre la calidad de vida laboral y el bienestar de las y los servidores públicos.

- **Condiciones Extralaborales:**



El análisis de los factores de riesgo psicosocial en la condición extralaboral para los jefes, profesionales y técnicos de la organización muestra áreas de preocupación que pueden influir en el bienestar y desempeño de los funcionarios. Los resultados indican que, aunque las relaciones familiares se perciben como un factor de bajo riesgo, lo cual sugiere una estabilidad en el núcleo familiar que aporta apoyo emocional, existen otros aspectos que requieren atención.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

El nivel de riesgo identificado constituye un **factor de alerta**, ya que la permanencia de condiciones extralaborales desfavorables relacionadas, entre otros aspectos, con el entorno familiar, social, económico y de apoyo puede generar **consecuencias nocivas para la salud física y mental** de las y los funcionarios, tales como aumento del estrés, desgaste emocional, dificultades de concentración, afectación del desempeño laboral y deterioro del equilibrio entre la vida personal y laboral. Lo anterior adquiere mayor relevancia si se considera que estos factores, aunque se originan fuera del entorno laboral, impactan de manera directa en la experiencia cotidiana de trabajo.

En general, los resultados sugieren que el entorno extralaboral presenta una serie de retos para los funcionarios, los cuales pueden abordarse mediante iniciativas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y que brinden apoyo en temas relacionados con la movilidad, el bienestar financiero y el ambiente familiar. Estas acciones pueden contribuir a reducir el impacto de estos factores en el desempeño laboral, promoviendo un entorno laboral más saludable y sostenible para todos.

- **Nivel de estrés**



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2025

El resultado de la evaluación de estrés en la condición de jefes, profesionales y técnicos indica un nivel de riesgo alto, lo cual sugiere que estos funcionarios están experimentando un nivel considerable de estrés en su entorno laboral. Este hallazgo resalta la importancia de implementar estrategias de manejo y reducción del estrés para este grupo, que puede estar enfrentando demandas laborales y personales que impactan su bienestar y rendimiento.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

En relación con los efectos en la salud, los resultados evidencian que un 54 % de las y los servidores públicos presenta sintomatología asociada al estrés que los ubica en un nivel de riesgo alto, tal como se observa en la Figura 4. Este hallazgo resulta especialmente relevante, en tanto refleja una alta prevalencia de síntomas que pueden afectar de manera significativa el bienestar físico y mental de las personas, así como su desempeño laboral y su calidad de vida.

De acuerdo con la información suministrada por las y los participantes en el cuestionario para la evaluación del estrés, se identificó un porcentaje significativo de la población que reporta la presencia de síntomas con una frecuencia de presentación media y crítica. Estos síntomas pueden manifestarse a través de señales como agotamiento físico y mental, alteraciones del sueño, irritabilidad, dificultad para concentrarse, tensiones musculares y malestar emocional, entre otros, lo cual evidencia una exposición sostenida a factores generadores de estrés.

Para abordar este riesgo, es fundamental que la organización considere programas de apoyo, tales como talleres de gestión del estrés, actividades de bienestar, estrategias de equilibrio entre vida laboral y personal, y canales de comunicación efectiva que permitan expresar preocupaciones. Reducir los niveles de estrés no solo puede mejorar la calidad de vida de los funcionarios, sino también contribuir a un ambiente laboral más productivo y satisfactorio.

Teniendo en cuenta que en la Agencia se ha identificado un nivel de factores psicosociales nocivos evaluados de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo de los colaboradores, en la vigencia 2026 se formularán los planes de intervención con las diferentes dependencias de la Agencia.

9.5. Diagnóstico de clima laboral y cultura organizacional

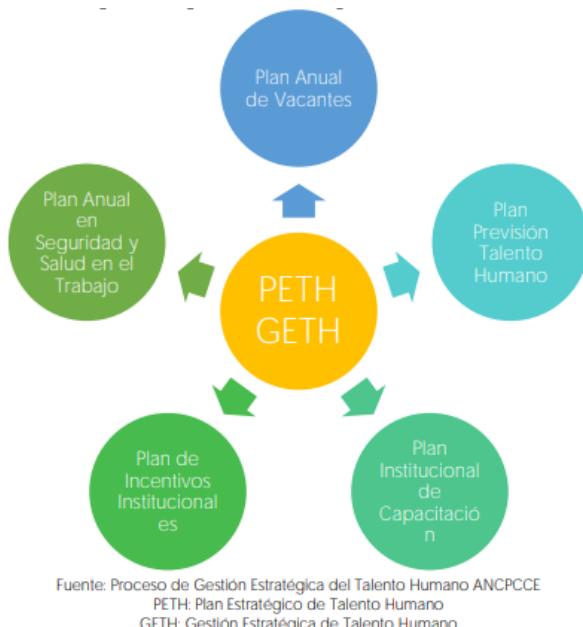
Para la vigencia 2026 se llevará a cabo la realización medición del clima laboral, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, el cual dispone la realización de esta medición, como mínimo, cada dos (2) años. A partir de los resultados obtenidos, la entidad diseñará, implementará y evaluará las estrategias de intervención orientadas al mejoramiento del ambiente laboral y la calidad de vida de las y los servidores públicos.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

10. INTEGRACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La siguiente gráfica representa la Integración del Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- de acuerdo con el ciclo de vida del servidor público.

Ilustración 5. Integración Plan Estratégico de Talento Humano



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

10.1. Ingreso

10.1.1. Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos

Dentro de las herramientas de gestión del talento humano se ha establecido el Plan Anual de Vacantes como un instrumento técnico de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles en el sector público y cuáles se encuentran en procesos de selección meritocrática.

En ese sentido, el Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo informar la situación en la que se encuentra la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, y la forma de la provisión de

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

las vacantes de carrera administrativa, como garantía para continuar con el funcionamiento en la entidad con el recurso humano necesario de acuerdo con los procedimientos establecidos para la provisión.

La provisión de las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa que surjan en la vigencia 2026 se realizará mediante nombramiento provisional.

Por otra parte, es importante mencionar que en el marco de la ejecución del Plan Estratégico se seguirán los lineamientos de la política de empleo público según los cinco (5) ejes estratégicos de la siguiente manera:

1. Contar con información y conocimiento para crear un sistema eficiente y moderno que satisfaga las necesidades de los responsables de la planificación y gestión del talento humano.
2. Reorganizar los arreglos institucionales para estructurar y coordinar adecuadamente las entidades públicas que establecen las políticas de empleo público, así como las áreas de talento humano encargadas de implementarlas.
3. Fortalecer la capacidad institucional para mejorar el desempeño y la productividad en el sector público, reconociendo los lineamientos de la dimensión de talento humano, que es central en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
4. Desarrollar e implementar un modelo de gestión de talento humano basado en competencias, que sirva como fundamento para todos los procesos realizados por las áreas de talento humano en las entidades públicas.
5. Estar alineado y ser coherente con un enfoque diferencial que promueva la inclusión y la diversidad en el servicio público.

10.1.2. Gestión de la información

La estrategia se enfoca en mejorar la calidad de información y los tiempos de respuesta en los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran y dar cumplimiento con los informes de empalme de gestión.

11. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

11.1. Plan Institucional de Capacitación -PIC-

El Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- está enfocado en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos, promoviendo su desarrollo integral, personal e institucional. Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

por los servidores públicos en las encuestas de Clima organizacional y Riesgo Psicosocial, las necesidades de capacitación expresadas por los líderes de los diferentes procesos, las disposiciones normativas, apropiación presupuestal disponible y las evaluaciones de desempeño.

Por otro lado, la gestión del conocimiento es uno de los activos fundamentales para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Es por ello, que para dar continuidad con la gestión del conocimiento durante la vigencia 2026, la agencia seguirá fortaleciendo a los funcionarios en temas específicos o especializados que le permitan desempeñarse con éxito por medio de temas como la inducción y la reinducción, los cuales se hacen mediante capacitaciones que servirán como herramienta para mejorar la actitud, conocimiento y habilidades de los colaboradores. Así como también se realizará la priorización de recursos en materia de capacitación y formación.

En ese sentido, el PIC vigencia 2026 estará enmarcado en la industria y servidor 4.0., aprovechando así las tecnologías y competencias de la cuarta revolución industrial.

11.2. Plan de Bienestar Social e Incentivos

El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017. El Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, contiene las acciones que se debe desarrollar al interior de la entidad para contar con un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades de los funcionarios y conforme con las apropiaciones presupuestales disponibles.

11.3. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente, aplica a todos los servidores públicos, estudiantes en práctica, contratistas naturales y jurídicos y subcontratistas independientemente de su vínculo laboral, en sus diferentes puestos de trabajo o áreas de operación, de acuerdo con la normatividad vigente en materia de riesgos laborales.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

Para la vigencia 2026, las actividades establecidas en el marco de este Plan se desarrollan bajo el ciclo PHVA a través de los sistemas dentro del eje de medicina preventiva y del trabajo; y los programas del eje de higiene y seguridad industrial.

Para el cumplimiento del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se cuenta con la asesoría y acompañamiento de la Administradora de Riesgos Laborales ARL – AXA Colpatria, en los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo; Seguridad e Higiene Industrial y el desarrollo de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, el Comité de Convivencia Laboral – COVILA - y la Brigada de Emergencias.

11.4. Gestión del Conocimiento

La Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente -, desde la secretaría General continuará promoviendo la estrategia de gestores del conocimiento, creada en el marco de la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

En este sentido, se desarrollará la inducción, reinducción y capacitaciones en temáticas relacionadas; así mismo como mecanismo de transferencia de conocimientos se continuará promoviendo el entrenamiento en el puesto de trabajo, se promoverá el repositorio del conocimiento y el formato de acta de entrega de cargo con el fin de realizar acciones que permitan proteger y sistematizar el conocimiento tácito de la entidad.

11.5. Política de integridad

La Política de Integridad tiene como propósito institucionalizar la cultura de integridad como un proceso amplio y transversal al servicio público para garantizar el desempeño institucional responsable y el comportamiento probo de los servidores en función del interés general, a partir de: i) la apropiación de los valores del servicio público; ii) fortalecer e integrar mecanismos, instrumentos administrativos y orientaciones que garanticen la idoneidad en la prestación del servicio; y iii) la apertura del servidor público al diálogo con la ciudadanía.

La política de integridad pública se concibe a partir del funcionamiento de un triángulo que articula, acciones que desarrollan las entidades, los servidores y los ciudadanos. Cada uno de estos actores, a través de la interacción de sus responsabilidades y atributos, generan acciones para consolidar la integridad en el servicio a través de entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

cuentas; unos servidores públicos comprometidos y probos; y unos ciudadanos participativos y corresponzables.

Para la vigencia 2026, la Agencia comprometida con la Política de Integridad actualizará el Código de Integridad y el lineamiento institucional para la prevención y gestión de conflictos de interés. A su vez, tiene el reto de avanzar hacia una cultura de integridad pública, para que los valores, principios y normas éticos del servicio estén alineados en la defensa del interés público, lo cual se materializará a través de los programas de capacitación y bienestar.

11.6. Vinculación de personal en condición de discapacidad

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

El cumplimiento de estas normativas está alineado con el Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, tiene como objetivo fortalecer los procesos de vinculación laboral de personas con discapacidad, asegurando que las entidades públicas no solo cumplan con los porcentajes establecidos, sino que también promuevan un entorno laboral inclusivo. La implementación efectiva de este plan incluye la capacitación de los funcionarios en temas de atención a la ciudadanía con discapacidad, especialmente en el uso de lenguaje claro, el manejo de lengua de señas, y la atención a personas con discapacidad visual y auditiva.

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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

equitativos, alineados con los estándares internacionales de derechos humanos y la normativa interna sobre discapacidad.

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

11.7. Vinculación de jóvenes

En concordancia de la Ley 2214 de 2022 “*Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones*”, la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- se compromete a mantener la vinculación de jóvenes en el sector público en los porcentajes establecidos conforme a la normativa. Así mismo, la respectiva vinculación será reportada en los instrumentos dispuestos por la Dirección de Empleo Pública del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- (Más jóvenes en el estado, periodicidad trimestral).

11.8. Vinculación de mujeres en el sector público

En concordancia de la Ley 581 de 2000 “*Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisarios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones*”, la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- se compromete a mantener la vinculación de al menos el 30% de los cargos de nivel decisario. Así mismo, la respectiva vinculación será reportada en los instrumentos dispuestos por la Dirección de Empleo Pública del Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- (Ley de cuotas, periodicidad anual).

Así mismo, en materia de bienestar y capacitación se brindará un enfoque diferencial y de inclusión para la población anteriormente mencionada en el marco de la equidad de género.

11.9. Teletrabajo

Mediante resolución 377 de 2024 en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, se implementó la modalidad de teletrabajo en la Agencia, y se resalta la importancia de continuar con las modalidades de

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

Teletrabajo adoptadas, autónoma, suplementaria y móvil, los cuales consisten en el desempeño de las actividades remuneradas del servidor público, utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para establecer el contacto entre el servidor y la agencia, sin requerirse de su presencia física en un sitio específico de trabajo, teniendo en cuenta, además, lo establecido en la normatividad legal vigente y con alternancia de unos días en la entidad y otros días en casa, según lo establecido en el acuerdo de voluntariedad firmado por las partes involucradas, conforme a lo establecido en la política de teletrabajo y acorde a las necesidades de la entidad, así como los lineamientos estipulados de la modalidad autorizada.

Para la vigencia 2026, se actualizará la Resolución y política de adopción de teletrabajo, adoptando las recomendaciones dadas por el asesor experto con funciones de control interno, las asociaciones sindicales y la normatividad nacional vigente.

11.10. Trabajo en Casa

La ANCPCE busca seguir adelantando la implementación y adaptación del trabajo en casa, la cual tiene como fin que los servidores públicos podrán ejercer sus labores u obligaciones de forma remunerada en su domicilio y se da ante una eventualidad diferente a incapacidad y le exige permanecer en su residencia y cumplir sus obligaciones laborales desde ese lugar. Cabe aclarar que esta modalidad es para casos excepcionales y es transitoria, por lo cual, no es una situación permanente en el tiempo, sino esencialmente temporal. Por ende, una de las metas para el 2026 es dar continuidad a dicha modalidad, según lo dispuesto en la Resolución 510 de 2024 y la normatividad nacional vigente.

11.11. Desconexión Laboral

Según la Ley 2191 del 06 de enero 2022 "por medio de la cual se regula la desconexión laboral – ley de desconexión laboral" la ANCPCE realizará la implementación de dicha normativa para garantizar el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral. Esta misma Ley en su artículo 3 define la desconexión laboral como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

Los servidores públicos de la agencia gozarán del derecho a la desconexión laboral, una vez finalizada la jornada laboral. Asimismo, la ANCPCE deberá garantizar el cumplimiento de las disposiciones normativas.

Se resalta la importancia de dar continuidad a la política de desconexión laboral de la ANCPCE -CCE-GTH-IDI-04- v2, garantizando el cumplimiento de la Ley 2191 del 2022 y el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para que los servidores públicos puedan conciliar la vida personal, familiar y laboral, así como se ponen a disposición los canales y medios de denuncia en caso de vulneración de dicho derecho.

Para la vigencia 2026, se tiene previsto actualizar la política de desconexión laboral acorde con la normatividad nacional vigente.

11.12. Alianzas Educativas

Promover programas de educación a través de alianzas con universidades para programas de pregrado, posgrado y maestrías, así mismo continuar con el Programa de Bilingüismo en compañía del DAFFP, SENA, ESAP y demás entidades educativas.

Asimismo, se promoverá la oferta educativa informal ofrecida por la Caja de Compensación Familia - Colsubsidio y la oferta institucional de capacitaciones de las entidades del sector público.

11.13. Sala de lactancia

La Agencia, dando cumplimiento a la Resolución 2423 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social, realizó la adecuación e implementación de la sala amiga de la familia lactante en el entorno laboral en un espacio cálido, higiénico y amable, ubicado en el piso 8 del Edificio Tequendama, que ofrece las condiciones adecuadas para que la madre pueda extraer, conservar y transportar la leche materna de manera segura hacia sus hogares. La misión de la sala amiga de la familia lactante de la Agencia es garantizar el derecho de los niños a una alimentación saludable, desde el inicio de la vida y el derecho de las mujeres a practicar una lactancia materna óptima libre de presiones sociales y comerciales.

11.14. Salario emocional

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

El salario emocional se refiere a las retribuciones no económicas que recibe el servidor público, que genera compromiso con la Agencia y que tiene como objetivo incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral. Por lo cual, para la vigencia 2026 la Agencia actualizará los lineamientos de salario emocional para los servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública.

11.15. Uso de la bicicleta

Durante la vigencia 2025, se socializó mediante correo electrónico dirigido a todos los servidores públicos la Resolución No. 243 de 2020, la cual establece el procedimiento para acceder a los beneficios contemplados en la Ley No. 1811 de 2016, relacionados con el fomento del uso de la bicicleta en el ámbito laboral.

En virtud de lo anterior, la Agencia tiene previsto actualizar la resolución interna, con el fin de fortalecer la divulgación de los beneficios asociados al uso de la bicicleta entre los servidores, fomentando una cultura de movilidad consciente que contribuya a la protección del medio ambiente y al mejoramiento del bienestar y la salud de los servidores, mediante el uso de la bicicleta como medio de transporte.

11.16. Monitoreo y Seguimiento del SIGEP

"Previo a la posesión de un empleo público, la persona deberá haber declarado bajo juramento el monto de sus bienes y rentas en el formato adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, de acuerdo con las condiciones señaladas en el Título 16 de la Parte 2 del Libro 2 del presente Decreto."

La anterior información solo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público y deberá ser actualizada cada año o al momento del retiro del servidor.

Así mismo, deberá haber diligenciado el formato de hoja de vida adoptado para el efecto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP." (Modificado por el artículo 1 del Decreto 648 de 2017). (...)"

En cumplimiento de lo anterior, el Grupo Interno de Trabajo realizó el seguimiento a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), con el fin de verificar el registro de la Declaración de Bienes y Rentas correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

diciembre de 2024, efectuado por los servidores públicos durante la vigencia 2025, de conformidad con la normativa vigente.

Para la vigencia 2026, y atendiendo los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública relacionados con el desarrollo del proceso, se adelantarán jornadas de socialización a nivel institucional y se brindará acompañamiento permanente a los servidores públicos para el registro de información de ingreso, actualización periódica y retiro. Así mismo, se realizará la actualización permanente de las bases de datos, con el propósito de reflejar la situación actualizada de la planta de personal de la Agencia en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y en los demás sistemas de información de la entidad.

11.17. Aplicativo por la integridad pública (Ley 2013 de 2019 y Decreto 830 de 2021)

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2013 de 2019, al momento del ingreso a la entidad, los servidores públicos que ocupan cargos del nivel directivo deben realizar el registro de la Declaración de Conflicto de Intereses y la Declaración de Bienes y Rentas en el aplicativo de Integridad Pública.

Así mismo, con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 830 de 2021 y en la Directiva Presidencial No. 001 de 2022, los servidores públicos que desempeñan cargos de Director y Secretario General de la administración pública nacional deben efectuar el registro correspondiente como Personas Expuestas Políticamente (PEP).

No obstante, desde el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano ha realizado seguimiento permanente, así como los respectivos recordatorios, con el propósito de garantizar el cumplimiento de estas obligaciones durante la vigencia 2025. Cabe señalar que la normativa citada no establece un término específico para la presentación de dichas declaraciones.

Para la vigencia 2026, el Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano continuará brindando acompañamiento mediante socializaciones y orientación, con el fin de asegurar que la información se mantenga debidamente actualizada como ingreso, permanencia y retiro de la entidad, fortaleciendo los principios de transparencia, integridad y responsabilidad en la gestión pública.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

11.18. Retiro

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada. De esta manera, se pretende guiar al exfuncionario a enfrentar el cambio, mediante un plan de readaptación, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados (política gestión del conocimiento). Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores para fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia.

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

11.19. Programa de pre pensionados

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

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

11.20. Evaluación de desempeño laboral

La Agencia Nacional de Contratación Pública, atendiendo la normatividad vigente relacionada con el seguimiento a los resultados en el desempeño de un empleo, a través de las etapas de concertación, evaluación y calificación a los servidores, con base en las metodologías y parámetros previamente establecidos, desarrolla a través del Grupo de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General, las actividades requeridas en las fases del proceso de Evaluación de Desempeño

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

Laboral de los servidores de Libre Nombramiento y Remoción de conformidad con lo establecido en la Resolución No. ° 742 del 30 de diciembre de 2024.

En ese sentido, de la misma manera como fue desarrollado durante la vigencia anterior, para el 2025 se realizarán de forma permanentemente asesorías y acompañamientos a las dependencias, así como algunas capacitaciones que garanticen la correcta utilización y aplicación del Sistema de Evaluación y el cumplimiento de las cuatro (4) fases del proceso a saber: concertación, seguimiento, evaluación y calificación, en cumplimiento de los términos de ley asociados a las concertaciones, evaluaciones parciales eventuales, semestrales y calificación definitiva de los servidores públicos de la entidad.

11.21. Gerentes Públicos

Los gerentes públicos, son servidores con altas capacidades técnicas y gerenciales, que dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento del Plan Estratégico de cada entidad.

En ese sentido, se realizará la evaluación de la gestión gerencial de los directivos de la entidad, de acuerdo con lo reglamentado por la Resolución No.367 de 2024, "Por medio de la cual se adopta la metodología del nuevo modelo de evaluación de gerencia pública y acuerdos de gestión en la Agencias Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente", de conformidad con la versión No. 2 del modelo de gerencia pública y de acuerdos de gestión: hacia la gerencia pública 4.0". Es de anotar que actualmente, la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública está conformada por 142 empleos de los cuales 5 son Gerentes Públicos.

11.22. Negociación colectiva

La negociación colectiva es un proceso clave para establecer acuerdos sobre las condiciones laborales entre los empleadores y los sindicatos, asegurando el bienestar de los trabajadores. En Colombia, la Ley 584 de 2000 regula el derecho de los servidores públicos a organizarse y negociar colectivamente, conforme al Artículo 55 de la Constitución Política de Colombia, que reconoce este derecho como fundamental.

Adicionalmente, la Ley 489 de 1998, en su Artículo 10, establece que las entidades públicas deben promover el diálogo y la negociación con los sindicatos. De acuerdo con la normativa vigente, las entidades deben "realizar la

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

negociación colectiva cada dos (2) años, salvo que las partes acuerden otra periodicidad".

Bajo dicho contexto y teniendo en cuenta la culminación de los Acuerdos Sindicales pactados en la negociación colectiva 2025, activó el espacio de concertación entre los negociadores SINCOPU Y USINCCE y la Agencia, una vez adelantado el respectivo proceso de negociación adoptado bajo la negociación 880 del 02 de diciembre de 2025.

Durante el primer semestre de 2026, se continuará con la implementación de los acuerdos en cumplimiento al Decreto 243 de 2024 y se generarán los espacios de socialización periódicos, con el fin de lograr una gestión estratégica del talento humano como resultado de la construcción colectiva en la entidad.

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

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Figura 2. Rutas de recreación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
Ruta de la Felicidad <ul style="list-style-type: none"> • La felicidad nos hace productivos • Entornos físicos • Equilibrio de vida • Salario emocional • Innovación con pasión 	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Código de integridad
Ruta del Crecimiento <ul style="list-style-type: none"> • Cultura de liderazgo • Bienestar del talento • Liderazgo en valores • Servidores que saben lo que hacen 	Vinculación Gestión de la información Plan de Bienestar e incentivos
Ruta del Servicio <ul style="list-style-type: none"> • Cultura basada en el servicio • Cultura que genera logro y bienestar 	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación



Ruta de la Calidad <ul style="list-style-type: none">• Hacer siempre las cosas bien• Cultura de la calidad y la integridad	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Código de integridad Nómina
Ruta de Análisis de Datos <ul style="list-style-type: none">• Entendiendo personas a través del uso de los datos	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina

Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2025

13. SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento. Aunado a lo anterior, se elaborarán informes trimestrales, semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones del área. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la Agencia Nacional de Contratación Pública, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

Así mismo, el Grupo de Gestión del Talento Humano, será el encargado de realizar el reporte de los indicadores. Para tal fin durante la ejecución de las actividades de realizadas en el marco de los diferentes planes, se dejarán los siguientes registros:

- Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a la capacitación y permitirá tener una base de datos actualizada para llevar una estadística sobre el índice de participación.
- Registro de la evaluación de satisfacción: Se efectuará una vez finalice la actividad a través de un formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que recibieron la capacitación, relacionada con el uso de recursos didácticos, cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia, aprendizaje, conferencista, entre otros
- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP: Es el sistema de información al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado colombiano. Igualmente, el Sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

14. ANÁLISIS DE RESULTADOS

De manera general se realizará el análisis de la información a través de los informes de seguimiento semestral a los Planes; además a través de los registros de evaluación de satisfacción, que permiten conocer la percepción de las actividades desarrolladas, podrán tenerse en cuenta las observaciones establecidas para las actividades posteriores.

15. PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Fortalecer la capacidad de gestión y desempeño institucional y la mejora continua de los procesos, basada en la gestión de los riesgos, el manejo de la información y la evaluación para la toma de decisiones	Contar con información actualizada, veraz y completa del 100% del personal vinculado a la planta, para conocer y analizar el talento humano, tanto de forma particular como agregada.	Garantizar el registro, actualización y gestión de la información del 100% de servidores y servidores públicos vinculados Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP.	(No. de servidoras y servidores con información registrada y actualizada en el SIGEP / No. de servidoras y servidores vinculados a la Agencia) * 100 (No. de servidoras y servidores con caracterización / No. de servidoras y servidores vinculados a la Agencia) * 100	Plan Estratégico de Talento Humano

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

		<p>Implementar la matriz de información con la caracterización de empleos y servidores.</p> <p>Emitir circular con lineamientos para mantener actualizada la Matriz de Caracterización de los servidores de la entidad.</p>		
	<p>Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Bienestar Institucional y Salud Ocupacional que contribuyan al mejoramiento de las condiciones laborales y al bienestar integral de los servidores públicos.</p>	<p>Diseñar y ejecutar el 100% las actividades programadas en el marco del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos</p> <p>Diseñar y ejecutar 100% las actividades programadas en el marco del Programa de Salud y Seguridad en el Trabajo.</p>	<p>Porcentaje de ejecución del Plan = (actividades desarrolladas/ actividades planeadas) *100</p> <p>Porcentaje de ejecución del Plan = (actividades desarrolladas/ actividades planeadas) *100</p>	Plan de Bienestar e Incentivos

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

<p>Fortalecer la capacidad de gestión institucional, mediante el desarrollo de las competencias individuales y colectivas de los servidores orientadas al aprendizaje, la cultura organizacional, la innovación y la filosofía del servicio hacia el ciudadano</p>	<p>Diseñar y ejecutar 100% de las actividades programadas del Plan Institucional de Capacitación.</p>	<p>Porcentaje de ejecución del PIC = (actividades desarrolladas/ actividades planeadas) *100</p>	<p>Plan Institucional de Capacitación</p>
<p>Apoyar la gestión y fortalecimiento institucional</p>	<p>Fortalecer los procesos de selección, retención y desvinculación de los servidores de la Agencia.</p>	<p>Mantener el 90% de los empleos de la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente provistos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2025</p>	<p>(No. de empleos provistos / No. de empleos de la planta de la Agencia) * 100</p>

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

AUTORES Y RESPONSABLES DE REVISIÓN Y APROBACIÓN				
ACCIÓN	NOMBRE	CARGO/ PERFIL	FECHA	FIRMA
Elaboró	Nelsy Rodriguez	Contratista talento humano	21/01/2026	Original firmado
Revisó	Astrid Camargo Ana María Tolosa Rico	Gestor T1-11 Coordinadora Talento Humano Secretaria General	22/01/2026	Original firmado
Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	30/01/2026	Acta de aprobación Comité Institucional de Gestión y Desempeño sesión 30/01/2026