



Colombia Compra Eficiente

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2021

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA
COLOMBIA COMPRA EFICIENTE

ENERO 2021

Director General
José Andrés O'Meara Riveira

Secretaria General
Claudia Ximena Lopez Pareja

Subdirector de Negocios
Andrés Ricardo Mancipe Gonzalez

Subdirector de Gestión Contractual
Jorge Augusto Tirado Navarro

**Subdirectora de Estudios de Mercado y
Abastecimiento Estratégico (EMAE)**
Catalina Pimienta Gómez

**Subdirector de Información y
Desarrollo Tecnológico (IDT)**
Rigoberto Rodriguez Peralta

Asesor Jurídico
Juan David Marín Lopez

Asesor Económico
Steven Orozco Rodríguez

Asesor Control Interno
Judith Gomez Zambrano

Asesor Planeación
Karina Blanco Marín

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	2 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



CONTENIDO

1.	INTRODUCCION.....	3
2.	OBJETIVO	3
3.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
4.	ALCANCE.....	4
5.	MARCO LEGAL	4
6.	Alineación Estratégica de la ANPCPCE - PND 2019 – 2022	8
7	Diagnóstico de las Gestión Estratégica del Talento Humano	10
7.2	Caracterización de los Empleos.....	15
7.3	MATRIZ GETH.....	16
7.4	Resultados de la Medición de Clima Organizacional	18
7.5	Resultados de la Encuesta de Riesgo Psicosocial.....	21
8	Integración del Plan Estratégico de Talento Humano	25
8.1	Plan Anual de vacantes	25
8.2	Plan de Previsión de Talento Humano	26
8.3	Plan Institucional de Capacitación	26
8.4	Plan de Bienestar social e incentivos	26
8.5	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	26
9	Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano	27
9.1	Objetivos de Talento Humano	27
9.2	Objetivos Vs Indicadores Estratégicos de Talento Humano	28
10	FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS	30



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	3 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



Colombia Compra Eficiente

1. INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Talento Humano da a conocer a los funcionarios públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- la alineación de las políticas de administración de recursos humanos con la planeación estratégica institucional.

Con el objetivo de orientar el Plan Estratégico de Talento Humano 2021 al direccionamiento estratégico 2020 - 2022 de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, las actividades se enfocarán en generar valor a los programas de capacitación, desempeño individual, desarrollo de competencias y habilidades de los funcionarios públicos, propendiendo por un mejoramiento en su calidad de vida y la de sus familias, que permita alcanzar los objetivos planteados.

La Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, con el fin de fortalecer su política de administración de recursos humanos enfocará el plan estratégico en respuesta al objetivo de MIPG: "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad, con base en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (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 funcionarios públicos con las políticas institucionales y de talento humano.

2. OBJETIVO

Establecer las estrategias de Talento Humano, que permitan brindar un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso de los funcionarios públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, a través del ciclo de vida (Ingreso, desarrollo y retiro).

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Proveer las vacantes, para atender las funciones misionales y de apoyo de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	4 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



Colombia Compra Eficiente

- Ofrecer actividades e incentivos que respondan a las necesidades y expectativas de los servidores públicos con el fin de mejorar su ambiente físico, emocional y cultural.
- Generar espacios de bienestar y de desarrollo personal y social, encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y sus familias, brindando condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.
- Fomentar una cultura organizacional en la entidad que denote sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
- Promover dentro de la entidad modos, estilos y condiciones de vida saludables con el fin de reducir niveles de estrés y aumentar niveles de calidad de vida a nivel individual.
- 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 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 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.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- inicia con el Diagnóstico de la GETH y finaliza con el seguimiento y evaluación de los resultados y sus indicadores.

5. MARCO LEGAL

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

Norma	Tema
Decreto 1182 del 28 de agosto de 2020	Por el cual se modifica la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente
Decreto 1822 del 7 de octubre de 2019.	Por el cual se modifica parcialmente la estructura de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente.
Resolución 143 del 1 de septiembre de 2020	Por la cual se distribuyen los cargos de la planta global de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente
Resolución 1797 del 29 de marzo de 2019	Por la cual se modifica el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	5 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



Colombia Compra Eficiente

Norma	Tema
Resolución 140 del 1 de septiembre 2020	Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente
Decreto 1175 del 27 de agosto de 2020	Por la cual se fijan las escalas de viáticos
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Resolución 0068 del 10 de marzo 2020	Por la cual se fija la jornada de trabajo en Colombia Compra Eficiente.
Resolución 1240 del 22 de marzo de 2018	Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral.
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 02 del 9 de enero de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba
Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018	Por la cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de la carrera administrativa y en periodo de prueba.
Decreto 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

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	6 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



Colombia Compra Eficiente

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, Reglamentario 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.
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
Resolución 2404 de 2019	Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Decreto 0670 del 29 de marzo 2012	Por el cual se establece la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública - "Colombia Compra Eficiente", y se dictan otras disposiciones.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	7 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



Colombia Compra Eficiente

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 decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	8 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



6. Alineación Estratégica de la ANPCCE - PND 2019 – 2022

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, se encuentra alineado con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo -PND 2019-2022

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

Pacto por Colombia, pacto por la equidad						
<i>El Plan Nacional de Desarrollo es un pacto por la Equidad. Este PND busca alcanzar la inclusión social y productiva, a través del Emprendimiento y la Legalidad. Legalidad como semilla, el emprendimiento como tronco de crecimiento y la equidad como fruto, para construir el futuro de Colombia.</i>						
Legalidad		+	Emprendimiento		=	Equidad
Seguridad efectiva y justicia transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia		La formalización y la productividad: una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos.		Política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados		
LINEA	Alianza contra la corrupción: tolerancia cero con los corruptos	LINEA	Entorno para crecer: formalización, emprendimiento y dinamización empresarial	LINEA	Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva	
OBJETIVO 1.	Pacto de cero tolerancia a la corrupción y a la falta de transparencia Fortalecer las capacidades institucionales para combatir la corrupción, afianzar la legalidad y el relacionamiento colaborativo con el ciudadano.	OBJETIVO 2.	Crear iniciativas de desarrollo y fortalecimiento empresarial.	OBJETIVO 5.	Promover la generación de ingresos y la inclusión productiva de la población vulnerable y en situación de pobreza, en contextos urbanos y rurales a través del emprendimiento y su integración al sector moderno.	
HITOS	Fortalecer el sistema de contratación pública mediante la revisión de la normatividad contractual vigente	HITO	Proponer modificaciones normativas del Sistema de Compra Pública para promover encadenamientos productivos, la industria nacional, y el desarrollo de proveedores con énfasis en las mipymes de Colombia	HITO	Contribuir en el diseño de instrumentos normativos, proyectos o programas que promoverán las compras públicas de productos de origen o destinación agropecuaria del pequeño productor o agricultor familiar-ACFC	
	Aplicación estricta a la discrecionalidad en los gastos de publicidad y eventos.	LINEA	Campo con progreso: una alianza para dinamizar el desarrollo y la productividad de la Colombia rural	LINEA	Herramientas para una política social moderna y conectada a mercados	
	Participación en estrategias de lucha contra conductas anticompetitivas en las licitaciones públicas.	OBJETIVO 4.	Destinar, al menos, el 50 % de la inversión sectorial hacia la provisión de bienes y servicios públicos.	OBJETIVO 6.	Implementación de política social conectada a mercados.	
HITOS	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.	
	Participación en la expedición de un estatuto del régimen de inhabilidades e incompatibilidades y conflictos de interés en la contratación estatal					
	Generación de competencias digitales y capacitaciones dirigidas a servidores públicos y ciudadanía, donde se afianzarán capacidades para el uso del SECOP II					
	Participar activamente en la implementación de pliegos de condiciones tipo como instrumentos para la garantía de la transparencia, calidad y libre competencia en la formulación y estructuración de proyectos					
	Promover la interoperabilidad del SECOP con las bases de datos y registros, tales como el RUES, que permitan determinar la eficiencia del gasto público.					
Participar en la implementación de contratos inteligentes basados en registros distribuidos (DLT), tipo cadenas de bloques (blockchain)						
Pacto por Colombia, pacto por la equidad						
<i>El Plan Nacional de Desarrollo es un pacto por la Equidad. Este PND busca alcanzar la inclusión social y productiva, a través del Emprendimiento y la Legalidad. Legalidad como semilla, el emprendimiento como tronco de crecimiento y la equidad como fruto, para construir el futuro de Colombia.</i>						
Legalidad		+	Emprendimiento		=	Equidad



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	9 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



Pacto por Colombia, pacto por la equidad - Pactos Transversales

PACTO TRANSVERSAL	OBJETIVO / PROPOSITO	HITO
Pacto por la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	Un sistema para construir el conocimiento de la Colombia del futuro	<p>Participar en la estrategia para fomentar la innovación pública por medio de este instrumento de compra pública, que busca responder a la demanda de bienes y servicios de las entidades estatales que no puede ser satisfecha inmediatamente por el mercado.</p> <p>En coordinación con MinTIC, actualizar los instrumentos de agregación de demanda para la compra pública de TI, al incorporar aquellos modelos de servicio y tecnología que aún no están incorporados.</p>
Pacto de equidad de Oportunidades para grupos Indígenas, Negros, Afros, Raizales y Rrom	El proceso de concertación técnica y política entre el Gobierno Nacional y el Espacio Nacional de Consulta Previa con las Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras alcanzó los acuerdos que se detallan a continuación	Adelantar un ejercicio técnico, con el objetivo de 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.	<p>Optimizar los procesos de contratación del Estado y consolidar el Sistema Electrónico de Contratación Pública (SECOP II), como plataforma de información de compras públicas de entidades nacionales y territoriales.</p> <p>Avanzar en la profesionalización del comprador público a través de espacios de formación presencial y virtual, en coordinación con la ESAP.</p> <p>Moverse hacia un sistema de compras sostenible, mediante la incorporación de criterios de sostenibilidad social y ambiental en los acuerdos marco.</p>
Pacto de Gestión Pública Efectiva	Simplificar y optimizar la contratación pública.	<p>Liderar la revisión, simplificación y ajuste de la regulación del Sistema de Contratación Pública, tomando en cuenta criterios de madurez y tamaño de los mercados, tanto a nivel sectorial como territorial.</p> <p>Estimulará la competencia de operadores sociales y de programas públicos con mecanismos de supervisión inteligente</p> <p>El SECOP II, el Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF) y el Manual funcional del Sistema Unificado de Inversiones y Finanzas Públicas (SUIFP) deben ser sistemas de información interoperables.</p> <p>Interoperabilidad del SECOP II y el Registro Único de Proponentes (RUP) de las Cámaras de Comercio, para que los procesos contractuales consigan cualificarse respecto a los participantes de las convocatorias.</p> <p>Establecer una normativa contractual que cree una categoría legal de contratos de prestación de servicios y apoyo a la gestión, con la inclusión de criterios de gestión de talento humano</p> <p>Incentivar a las entidades territoriales para que hagan uso de las herramientas de agregación de demanda</p>
Pacto por la descentralización	Gobiernos territoriales capaces y efectivos: fortalecimiento institucional y modernización para la descentralización efectiva y responsable	<p>Desarrollar acuerdos marco de precios y otros instrumentos de agregación de demanda, diferenciados para el nivel territorial</p> <p>Bajo el liderazgo de la Agencia Nacional de Contratación Pública se promoverá como política de gobierno que dichos instrumentos integren una perspectiva amplia sobre los costos a lo largo del ciclo de vida de los productos, en conjunto con el uso obligatorio de documentos contractuales tipo durante el proceso de contratación y ejecución.</p>

Fuente: Plan Estratégico Institucional

La misión y la visión contemplada para el período 2018 – 2022, se encuentra alienada al cumplimiento del Plan Estratégico.

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



Colombia Compra Eficiente

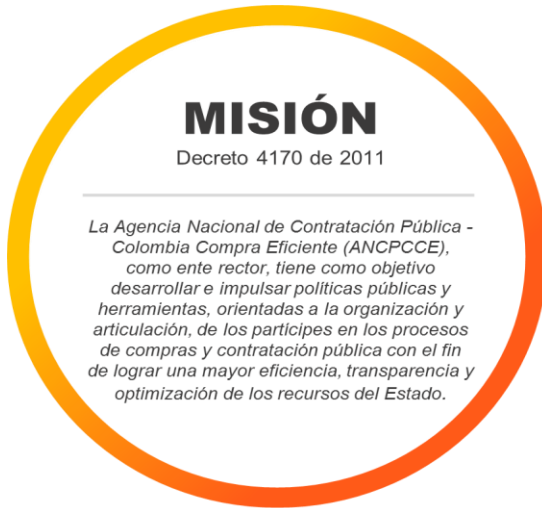
Tel. (+57 1)7956800 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

www.colombiacompra.gov.co



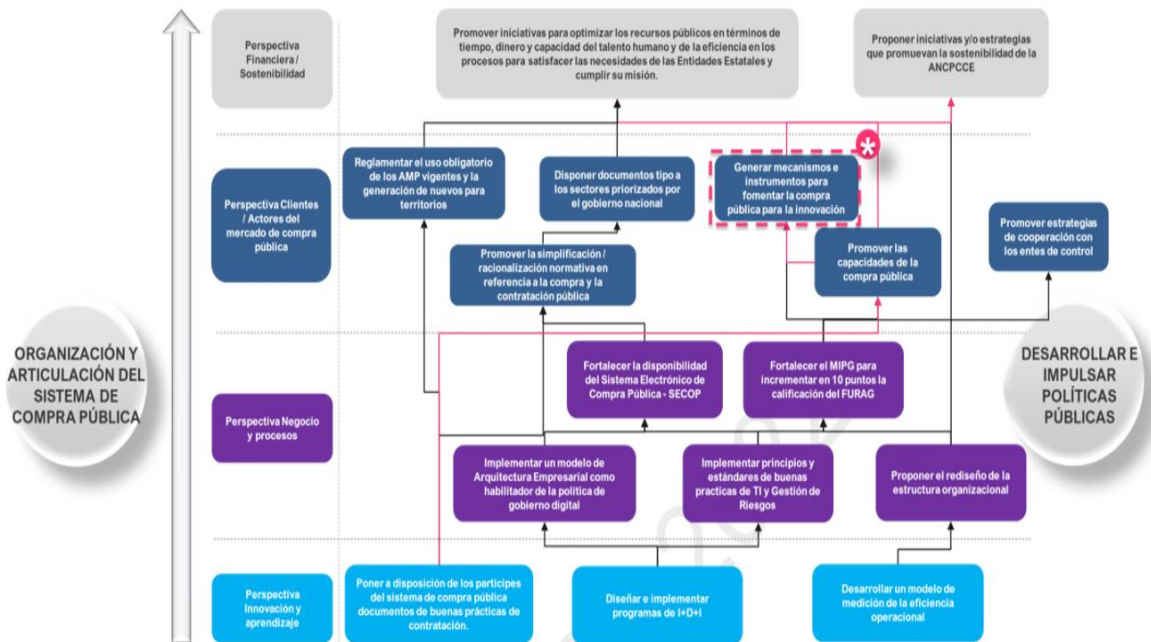
PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	10 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



Fuente: Plan Estratégico Institucional

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



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

Fuente: Plan Estratégico Institucional

7 Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano



Código	CCE-GTH-PL-01	Página	11 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		

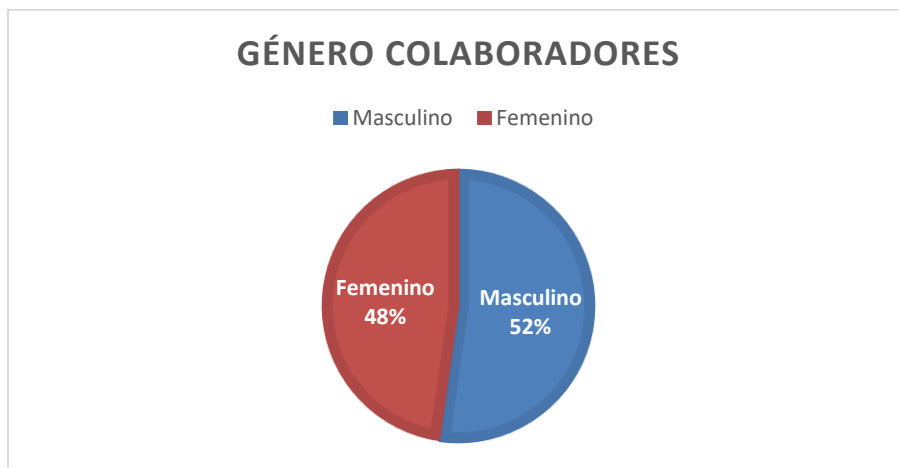


Para realizar el diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento humano es importante conocer la caracterización de los servidores públicos y de los Empleos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-. Adicionalmente contamos con los resultados de las Encuestas de Clima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

7.1 Caracterización de los Servidores Públicos

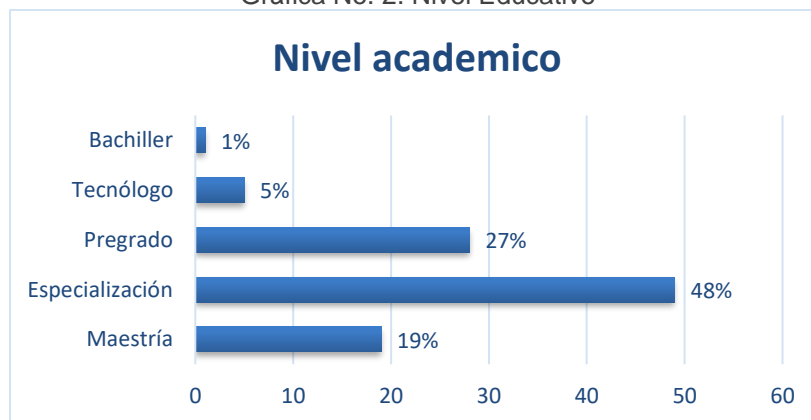
A través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, SIGEP y una herramienta diseñada para uso interno de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, que contiene el perfil socio demográfico de los servidores públicos, se mantiene actualizada la información relacionada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

Gráfica No. 1. Caracterización de los servidores públicos con relación al genero



Fuente: Informe Perfil sociodemográfico

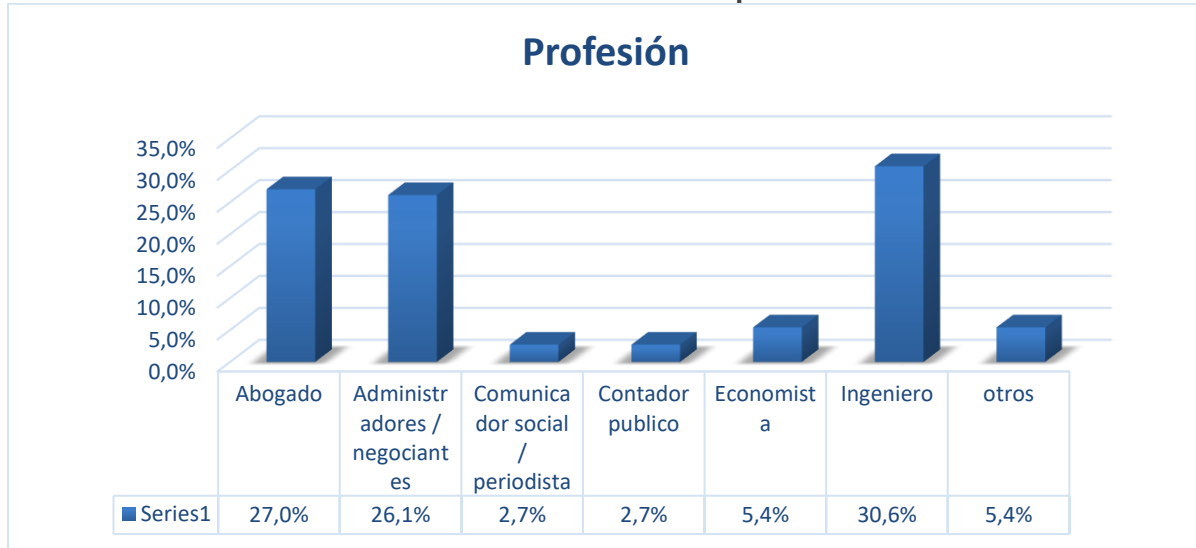
Gráfica No. 2. Nivel Educativo



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico

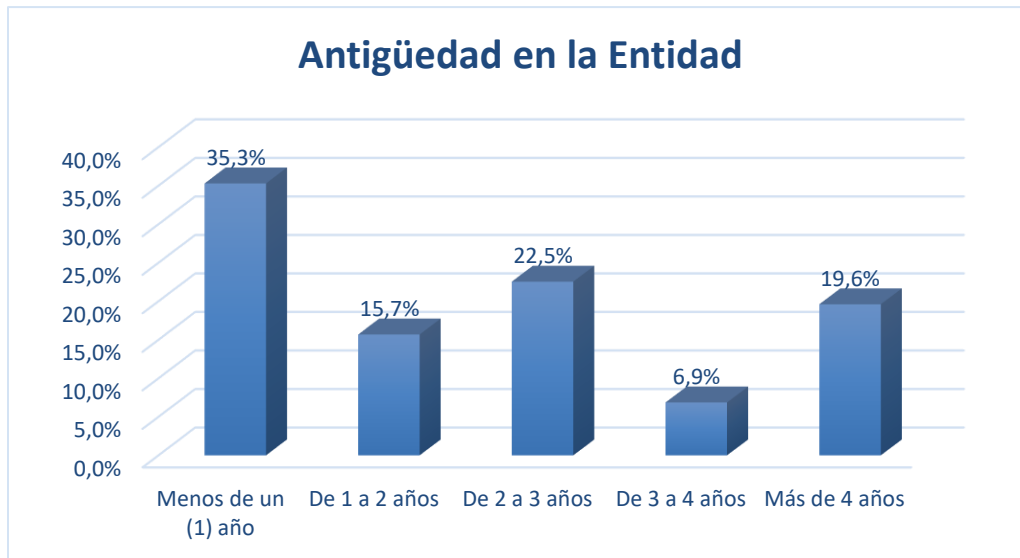


Gráfica No. 3. Caracterización profesiones



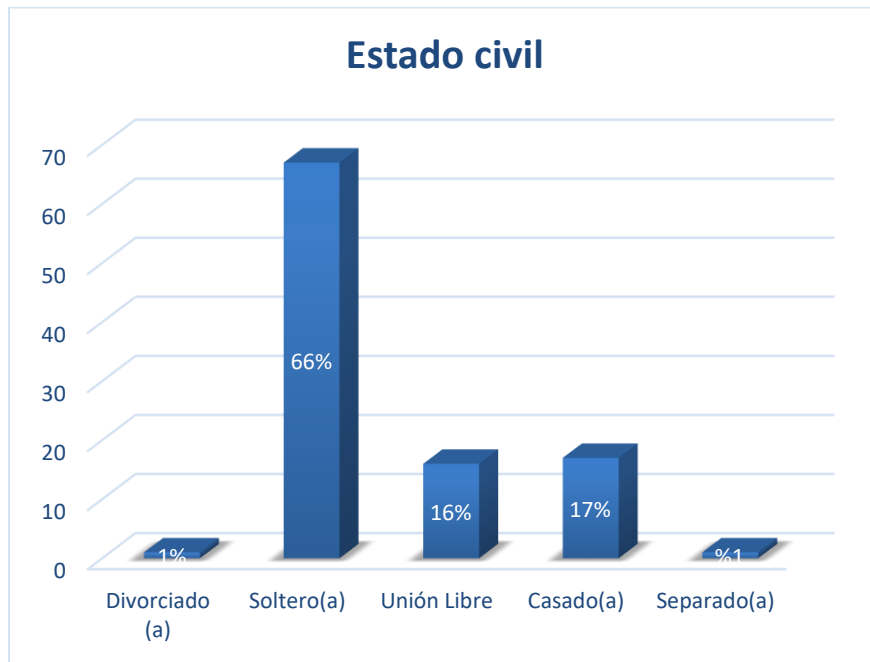
Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico

Gráfica No. 4. Caracterización de los Servidores públicos con relación a la antigüedad en la ANCPCCCE



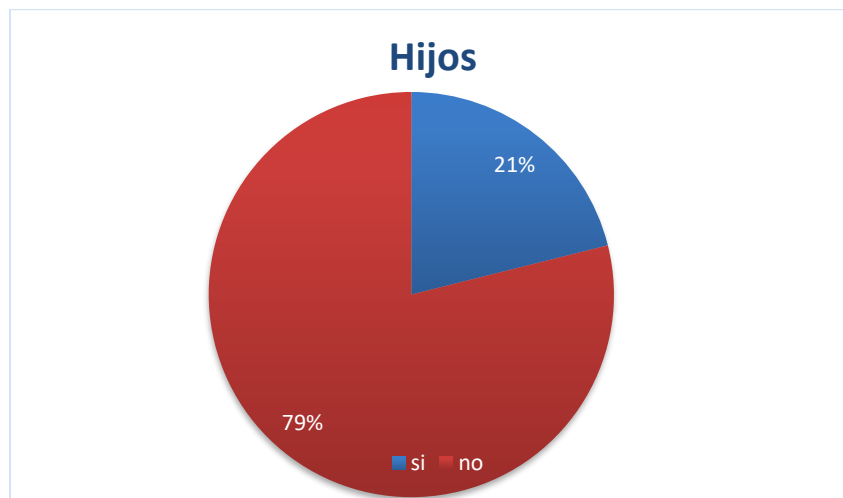
Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico

Gráfica No. 5. Estado civil



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico

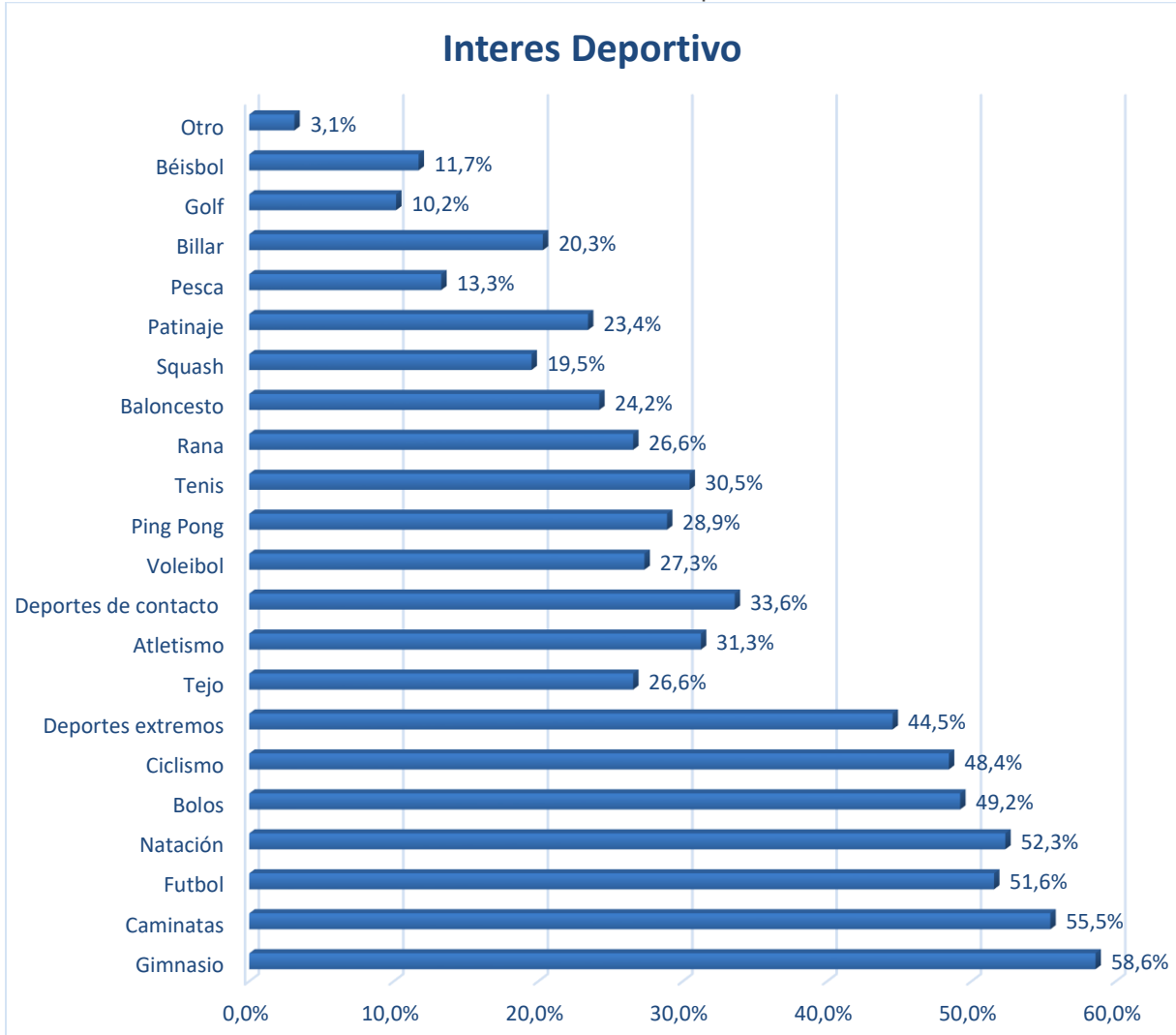
Gráfica No. 6. Hijos



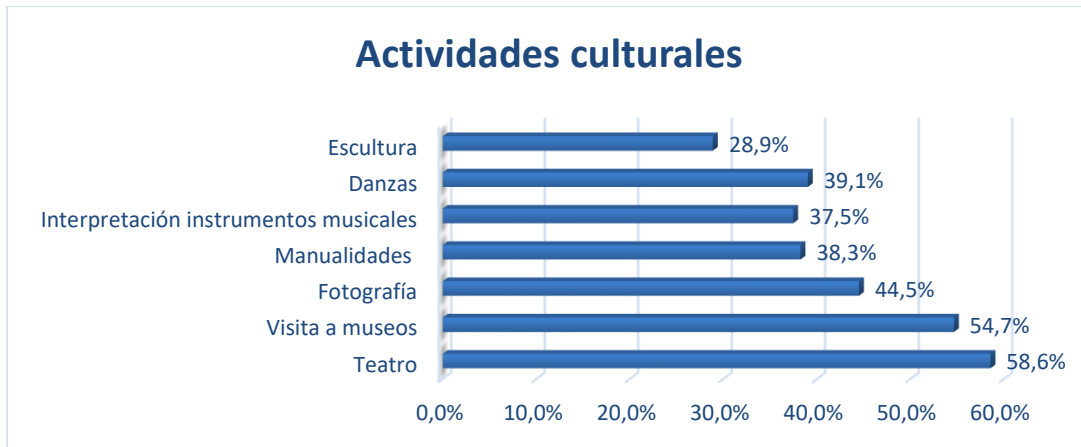
Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico



Gráfica No. 7. Intereses deportivos



Gráfica No. 8. Interés actividades artísticas y culturales



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico

7.2 Caracterización de los Empleos

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

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

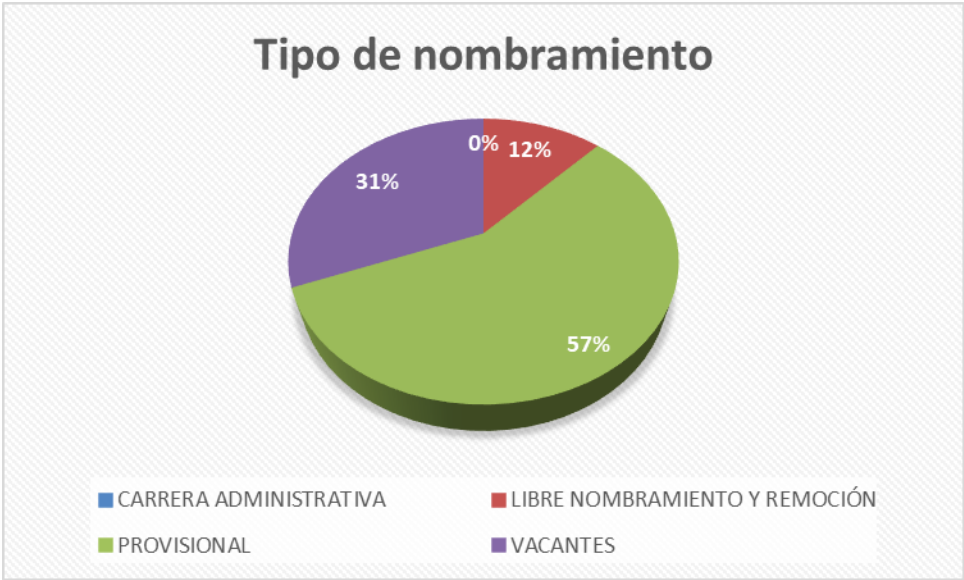
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION				
NIVEL	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL GENERAL
Directivo	6	0	0	6
Asesor	6	1	0	7
Profesional	3	3	0	6
Técnico	2	0	0	2
TOTAL	17	4	0	21
NOMBRAMIENTO PROVISIONAL				
NIVEL	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL GENERAL
Asesor	4	1	0	5
Profesional	65	35	0	100
Técnico	12	4	0	16
TOTAL	81	40	0	121
TOTAL GENERAL	98	44	0	142

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- Fecha de corte 31/12/2020

Gráfica No. 9. Tipo de Nombramiento



Código	CCE-GTH-PL-01	Página	16 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



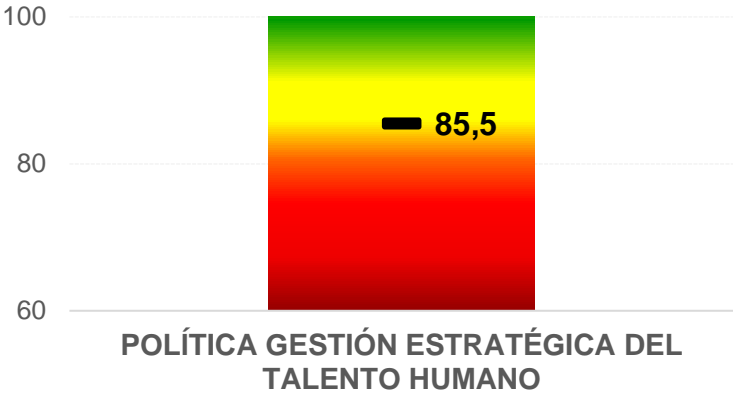
Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico

7.3 MATRIZ GETH

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 85,5% en cuanto a la política de Gestión Estratégica del Talento Humano para la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- sobre un total de 100%,

Los resultados del diagnóstico se ven en las siguientes gráficas tomadas de la Matriz GETH de Colombia Compra Eficiente:

Gráfica No. 10. Calificación Total Resultados GETH MIPG



Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2020



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	17 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



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

Gráfica No. 11. Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano respecto a las rutas de creación de valor



Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2020



Código	CCE-GTH-PL-01	Página	18 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



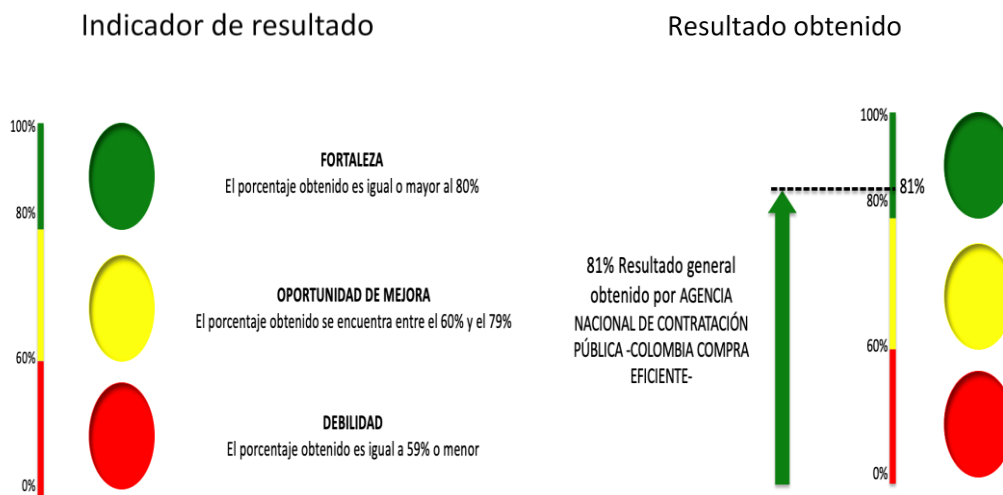
Analizando los puntajes más bajos obtenidos en las rutas de creación de valor, se toman como base para establecer las actividades del plan de acción del Plan Estratégico de Talento Humano: (i) Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 89%, (ii) Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien” 87%, (iii) Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro. En la Tabla No. 11, Plan de Acción Gestión Estratégica del Talento Humano, se incluyen las actividades al respecto.

7.4 Resultados de la Medición de Clima Organizacional

La encuesta de clima organizacional aplicada en octubre de 2020 en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, se realizó a través de Gestionamos Consultores Empresariales S.A.S. con la aplicación de una encuesta, con el fin de obtener un diagnóstico que permita realizar acciones encaminadas a optimizar el funcionamiento de la agencia en términos del manejo de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, liderazgo, satisfacción de los funcionarios y compromiso de las diferentes dependencias.

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

Gráfica No 12. Resultados Generales de la Encuesta de Clima Organizacional



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANCPCE

El nivel de satisfacción general es del 81%, lo cual implica que los colaboradores se sienten a gusto en la agencia. Esto demuestra el compromiso de los directivos y de los colaboradores por mantener condiciones adecuadas en el trabajo.

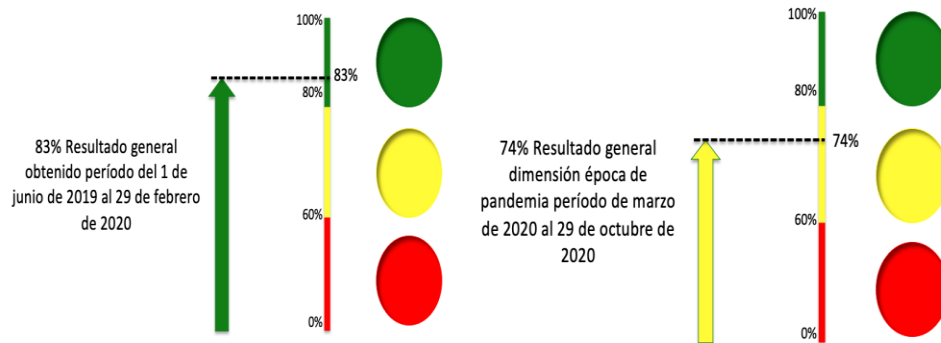


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	19 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



Gráfica No 13. Resultados Generales y variación época de pandemia de la Encuesta de Clima Organizacional



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANPCPCE

En cuanto al período de la pandemia, desde marzo hasta el 29 de octubre de 2020, fecha en la que se cerró la aplicación de la encuesta de clima organizacional, se obtuvo un resultado general agencia del 74%, esto en razón a los cambios a que fueron sometidas las personas debido a la pandemia por el COVID-19, generando un caos a nivel nacional y mundial, sin embargo no es un resultado crítico, por lo que evidencia que la agencia ha generado actividades y estrategias para manejar la situación y ha reaccionado rápidamente ante tales circunstancias.

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

Gráfica No 14. Resultados Generales por Dimensiones

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

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANPCPCE

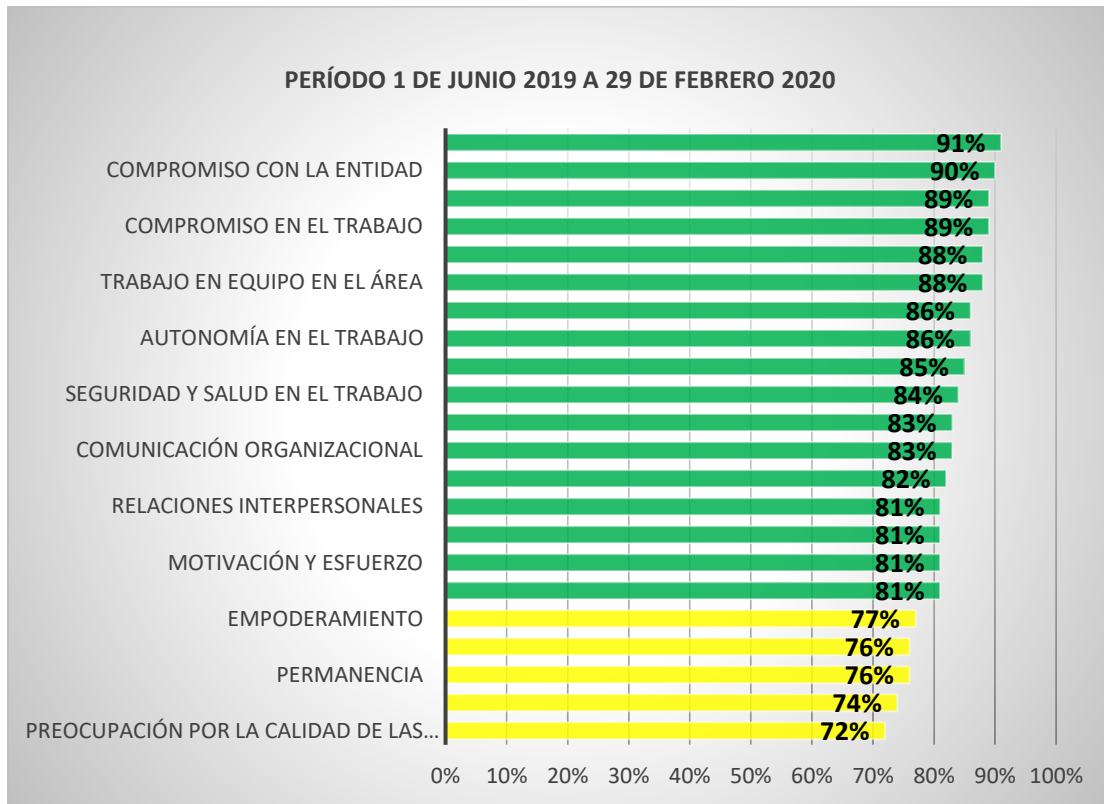


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	20 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		

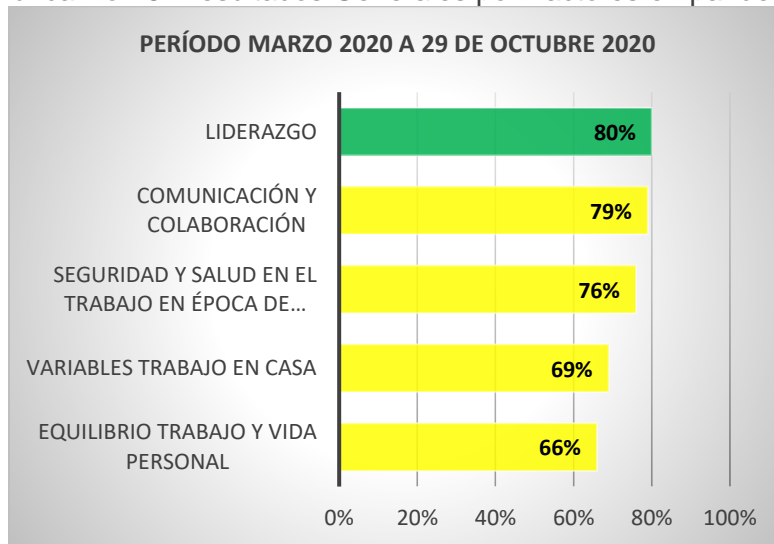


Gráfica No 15. Resultados Generales por Factores



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANCPCE

Gráfica No 16. Resultados Generales por Factores en pandemia



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANCPCE



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	21 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



Gráfica No 17. Resultados por Factores, funcionarios públicos

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

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANCPCCCE

De los gráficos 15,16 y 17 se resalta la necesidad de fortalecer los factores de empoderamiento, proyecto de vida, permanencia, apoyo del crecimiento, desarrollo del personal, así como la comunicación y colaboración, seguridad y salud en el trabajo en época de pandemia, variables del trabajo en casa y equilibrio entre trabajo y vida personal.

7.5 Resultados de la Encuesta de Riesgo Psicosocial

Con la publicación de la Resolución 2646 de 2008 que establece las “disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo”, por parte del Ministerio de la Protección Social, se establece la metodología para la priorización y seguimiento de estos riesgos que generan alteraciones en la salud de la población trabajadora, por tal motivo, toda entidad pública y privada tiene la obligación de realizar intervenciones con el fin de minimizar y controlar el impacto de estos riesgos. En virtud de lo anterior la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- conjuntamente con el contratista PRATIB CONSULTING, realizó la valoración de los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral e individual en los funcionarios que laboran en ella. La encuesta fue realizada en el mes de diciembre de 2020 y arrojó los siguientes resultados.

Condiciones Intralaborales

Para la evaluación se discriminaron en dos grupos ocupacionales de acuerdo a los cargos y las características de la población. Primer grupo ocupacional tipo A conformado personas de los cargos de Profesionales especializados, jefes, coordinadores, directores y subdirectores, un segundo grupo ocupacional tipo B participantes de los cargos de **servicios generales**, técnicos, tecnólogos y profesionales de apoyo.

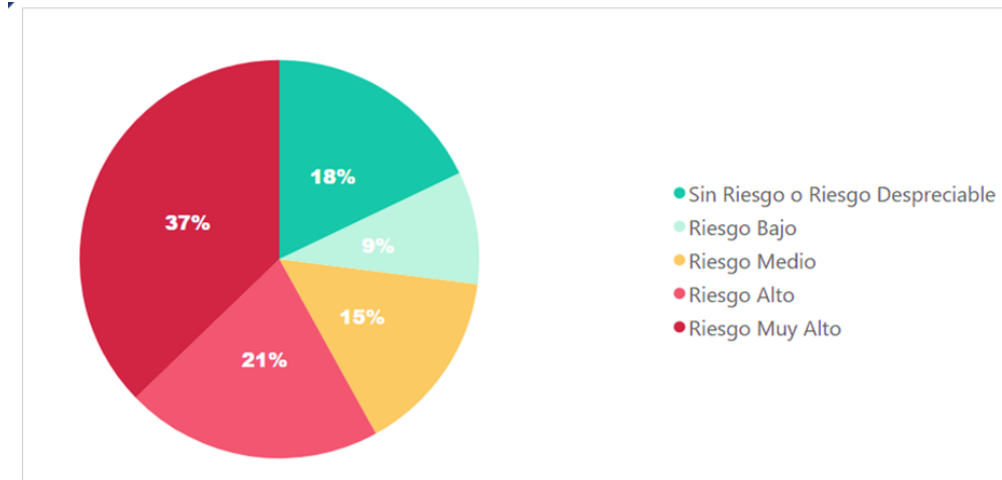


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	22 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		

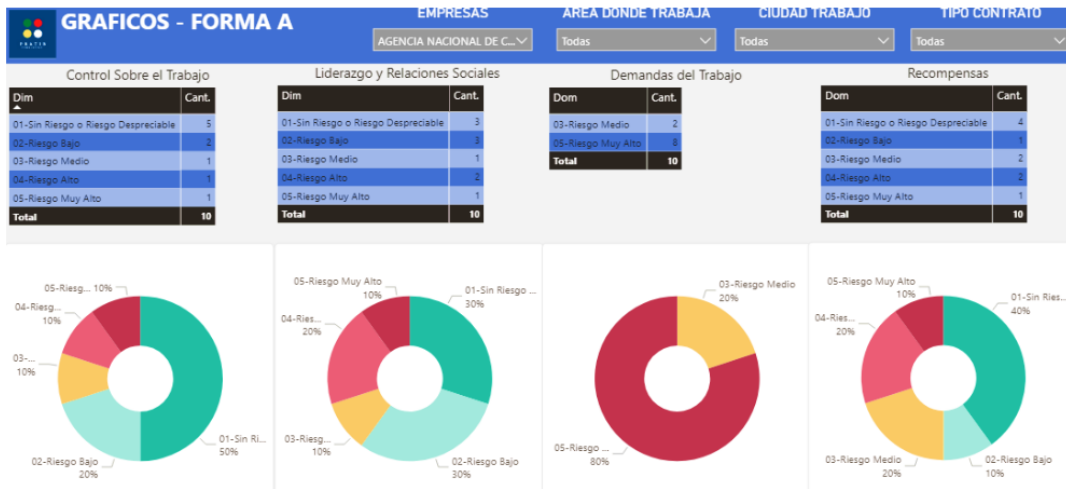


Gráfica No 18. Condiciones Generales Intralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2020

Figura No 1. Condiciones Intralaborales Grupo A



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2020

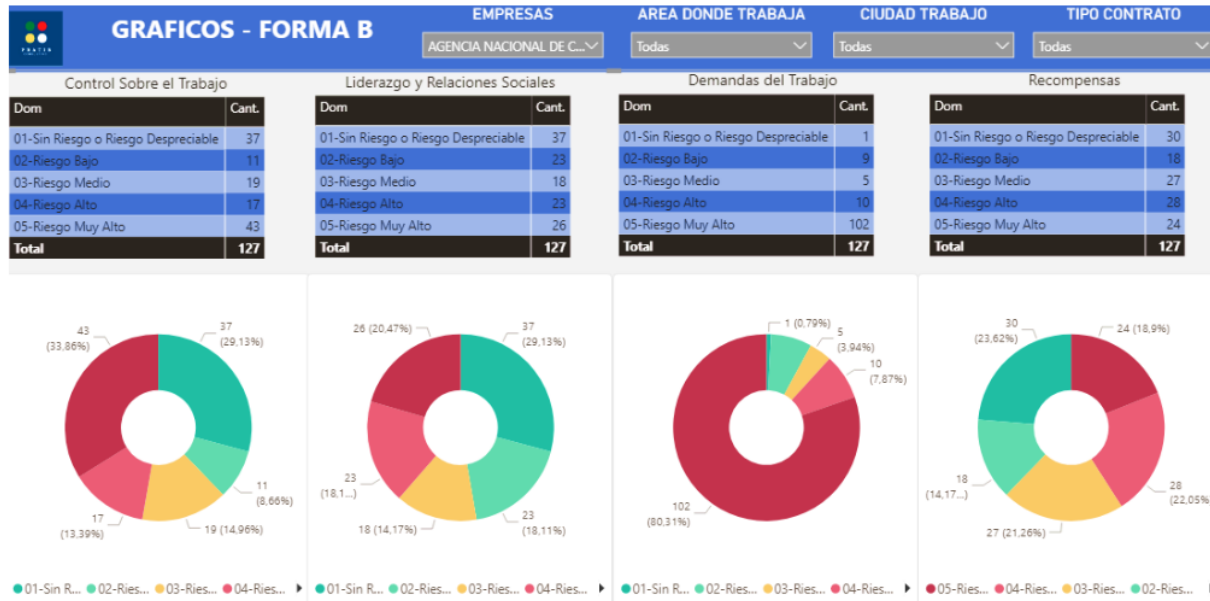


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	23 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



Figura No 2. Condiciones Intralaborales Grupo B



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2020

Condiciones Extralaborales

Es importante mencionar que el riesgo a nivel INTRALABORAL es percibido de manera negativa por el 58% de la población, lo cual genera un nivel de RIESGO ALTO.

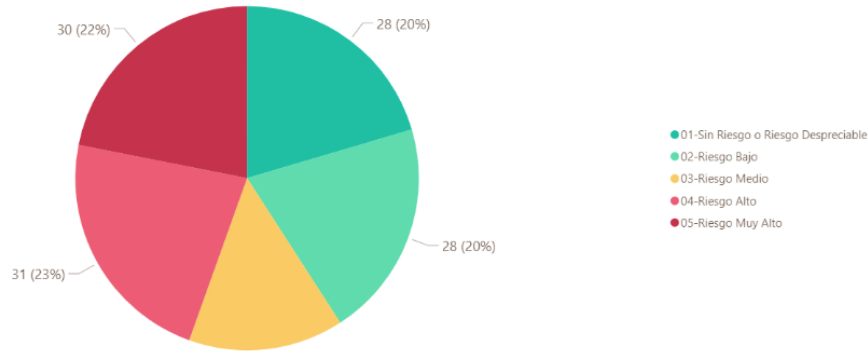
El riesgo ALTO es percibido por ambos grupos ocupacionales, donde los dominios que predominan en riesgo Alto son “DEMANDAS DEL TRABAJO”, seguidos por “CONTROL SOBRE EL TRABAJO y RECOMPENSAS” lo que implica que deben ser atendidos con prioridad mediante el un programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.

Gráfica No 19. Condiciones Generales Extralaborales



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	24 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2020

Figura No 3. Condiciones Generales Extralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2020

En cuanto a riesgo extralaboral es importante mencionar que el 45% de los colaboradores perciben sus condiciones sociales, familiares y personales como ALTO Y MUY ALTO y el 20% como MEDIO, lo cual es un factor de riesgo muy importante 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

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	25 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



laboral en el cual es importante vincular a los núcleos familiares y propender por las actividades en familia. RIESGO ALTO.

Por otra parte, se evidenció que la presencia de sintomatología asociada al estrés es del 47%, por lo tanto, requiere de seguimiento a través de un programa de vigilancia epidemiológica.

8 Integración del Plan Estratégico de Talento Humano

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

Figura No 4. Integración Plan Estratégico de Talento Humano



Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano ANCPCE

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

8.1 Plan Anual de vacantes

El Plan Anual de Vacantes tiene como objetivo la provisión definitiva de los empleos según sus características; es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión. La información registrada en el Plan Anual de Vacantes 2021 corresponde al reporte de las vacantes de la Planta de Personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	26 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



Colombia Compra Eficiente

Los empleos de Libre nombramiento y remoción son provistos atendiendo la facultad nominadora establecida en el Decreto 1338 de 2015 y DL 4170 de 2011; previa verificación del cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño de los empleos.

Así mismo los nominados para ocupar cargos de naturaleza gerencial, directivos, asesores y profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1601 de 2005, modificado por el Decreto 4567 de 2011 deben presentar las prueba de meritocracia ante el DAFP.

La provisión de las vacantes definitivas de los empleos de carrera que surjan en la vigencia 2021 se realizará mediante nombramiento provisional hasta que se cuente con el presupuesto requerido para iniciar el proceso de concurso de méritos.

8.2 Plan de Previsión de Talento Humano

El Plan de Previsión de Talento Humano, surge de la obligación legal establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el cual estipula que todas las unidades de personal o quien haga sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de talento humano, que contenga el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

8.3 Plan Institucional de Capacitación

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 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.

8.4 Plan de Bienestar social e incentivos

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

8.5 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

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



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	27 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

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

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

9 Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano

La siguiente es la alineación del Plan Estratégico de Talento Humano con las rutas de creación de valor establecidas desde la dimensión de Talento Humano del Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Figura No. 5. Rutas de Creación de Valor Vs. Alineación Plan Estratégico de Talento Humano



Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2020 – ANCPCE

9.1 Objetivos de Talento Humano

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





Figura No. 5. Objetivos de Gestión de Talento Humano

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

Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano - ANCPCE

9.2 Objetivos Vs Indicadores Estratégicos de Talento Humano

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

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

Gráfica No. 18. Indicadores Estratégicos de Talento Humano

OBJETIVOS	INDICADORES
------------------	--------------------



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código

CCE-GTH-PL-01

Página

29 de 31

Vigencia

Enero a diciembre 2021

Versión No.

06



Colombia Compra Eficiente

Elaborar, presentar y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente -, acorde con las directrices de la Dirección y las necesidades de los Servidores Públicos de la Entidad para la vigencia, con el fin de mejorar el desempeño y competencias requeridas en los servidores apoyando el logro de la estrategia de la agencia.

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

Suplir las vacantes de la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- de acuerdo con el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales. así como los requisitos de la normatividad vigente aplicable a la entidad, con el fin de atraer y seleccionar al mejor talento que permita el logro de los objetivos estratégicos de la entidad.

- Cubrimiento Efectivo de vacantes

Elaborar, presentar y desarrollar el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente -, acorde con las directrices de la Dirección y las necesidades de los Servidores Públicos de la Entidad para la vigencia, con el fin de mejorar los resultados de clima organizacional de la agencia

- Cumplimiento de los planes de mejoramiento de la encuesta de clima organizacional por dependencia.
- Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Implementación de la prueba piloto de Teletrabajo
- Participación del Programa Bilingüismo en los funcionarios de la ANCP-CCE

Planear, ejecutar y evaluar las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo, enfermedades laborales y otras situaciones que puedan afectar la calidad de vida de los colaboradores de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-.

- Cumplimiento del Programa de SST

Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano – ANCP-CCE



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	30 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



10 FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 1. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN

Título del documento:	Plan Estratégico de Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente
Fecha de aprobación:	Desde el 28 de enero 2021
Resumen / Objetivo de contenido:	Plan que evidencia las estrategias de Talento Humano, para brindar un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso de los funcionarios públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, a través del ciclo de vida (Ingreso, desarrollo y retiro).
Area / Dependencia de autoría:	Secretaría General
Código de estandarización:	CCE-GTH-PL-01
Categoría / Tipo de documento:	Plan
Aprobación por:	Comité Institucional de Gestion y Desempeño
Información adicional:	Acta de aprobación del comité de enero de 2021
Serie documental según TRD	Planes DG.SG.33
Link de ubicación original del documento (especifique donde se aloja o reposa el documento)	Share Point – Talento Humano 2021

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 2. AUTORES Y RESPONSABLES DE REVISIÓN Y APROBACIÓN

Acción	Nombre	Cargo/ Perfil	Fecha	Firma
Elaboró	Robin David Rozo Avendaño	Contratista talento humano	22/01/2021	
Revisó	Claudia Ximena López Pareja	Secretaria General	25/01/2021	
Aprobó	CIGD	Acta de aprobación del comité de enero de 2021	28/01/2021	

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:

06

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
05	28/01/2021	Estructuración del plan estratégico de talento humano vigencia 2021	Robin David Rozo Contratista talento humano	Claudia Ximena López Pareja Secretaria General	CIGD
06	05/05/2021	Ajustes de la ficha técnica documento y control de cambios, toda vez que por error se dejaron seleccionados los dos campos de autorización. NOTA: Se realizan los ajustes acorde al instructivo de control documental CCE-DES-IN-02	Astrid Camargo Analista T2-06	Andrea Suescun Coordinador Talento Humano	Claudia Ximena López Secretaria General

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.



Colombia Compra Eficiente

Tel. (+57 1)7956800 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

www.colombiacompra.gov.co



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código	CCE-GTH-PL-01	Página	31 de 31
Vigencia	Enero a diciembre 2021		
Versión No.	06		



Colombia Compra Eficiente



Colombia Compra Eficiente

Tel. (+57 1)7956800 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



www.colombiacompra.gov.co