

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA -COLOMBIA COMPRA EFICIENTE- 2024

Director General

Stalin Ballesteros García

Secretaria General

Jenny Fabiola Páez Vargas

Subdirectora de Negocios (E)

Sandra Milena López López

Subdirectora de Gestión Contractual

Nohelia del Carmen Zawady Palacio

Subdirector de Información y Desarrollo Tecnológico (IDT)

Carlos Francisco Toledo

Subdirectora de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE) (E)

María del Pilar Suárez Sebastián

Asesora Experta de Despacho

María del Pilar Suárez Sebastián

Asesora de Planeación, Políticas Públicas y Asuntos Internacionales

Claudia Taboada Tapia

Asesor de Comunicaciones Estratégicas

Ricardo Pajarito Mondragón

Asesora Experta de Despacho

Sandra Milena López López

Asesora de Control Interno

Judith Gómez Zambrano

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

CONTENIDO

1. Introducción	4
2. Objetivo general	5
2.1. Objetivos Específicos	5
3. Alcance	5
4. Población objeto	6
5. Definiciones y abreviaturas	6
5.1. Definiciones	6
5.2. Abreviaturas	7
6. Normatividad	8
7. Desarrollo del Plan Institucional de Capacitaciones.....	9
7.1. Diagnóstico	9
7.1.1. Resultados del seguimiento al desempeño laboral del periodo 2023....	12
7.1.2. Resultados de la encuesta de Riesgo Psicosocial	13
7.1.3. Resultados de la encuesta de Clima Organizacional 2022.....	17
7.1.4. Resultados encuesta de necesidades internas de capacitación 2024 .	18
7.1.5. Resultados del diagnóstico de necesidades gestión del conocimiento.	20
8. Diseño	21
9. Ejecución.....	23
10. Presupuesto vigencia 2024	25
11. Seguimiento y evaluación	25
12. Control Documental	26

TABLA DE TABLAS

Tabla 1. Abreviaturas	7
Tabla 2. Normatividad en la que se fundamenta el Plan Institucional de Capacitaciones	8
Tabla 3. Objetivos Estratégicos de la ANCP-CCE.....	10
Tabla 4. Necesidades de capacitación según dependencias.....	19
Tabla 5. Indicadores de seguimiento al avance del PIC.....	25



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Líneas Estratégicas	10
Ilustración 2. Ejes temáticos priorizados.....	21

TABLA DE FIGURAS

Figura 1. Condiciones Intralaborales Forma A.....	13
Figura 2. Condiciones Extralaborales Forma A	15

TABLA DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Dimensiones Factores Extralaborales.....	15
Gráfica 2. Condiciones Generales Extralaborales.....	15
Gráfica 3. Condiciones Generales de estrés.....	16



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

1. INTRODUCCIÓN

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

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

Así pues, la Secretaría General de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente- (en adelante ANCP-CCE-) dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004, en su Capítulo II, Artículo 15, Literal e, y teniendo en cuenta las disposiciones del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública (en adelante -DAFP-), formula el Plan Institucional de Capacitación 2024.

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



Departamento Nacional
de Planeación - DNP

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

Plan de Acción de la entidad, con el fin de contribuir al logro de los objetivos estratégicos institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación se enfocará en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los servidores públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, las cuales permitirán alcanzar los logros individuales, de su grupo de trabajo y, en general, de la entidad, incrementando su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la entidad.

2. OBJETIVO GENERAL

Diseñar y ejecutar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la ANCP-CCE- y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

2.1. Objetivos Específicos

- Gestionar el proceso de capacitación bajo el enfoque de aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e institucional.
- Capacitar a los servidores públicos en las dimensiones del Saber, Ser y Hacer, para fortalecer, optimizar y cumplir de una manera eficaz y eficiente las labores asignadas.
- Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos 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 y contribuir a un clima organizacional favorable.
- Crear una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo.

3. ALCANCE

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



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

4. POBLACIÓN OBJETO

- **Libre Nombramiento y Remoción y provisionales:** Capacitación formal; Educación para el trabajo; Inducción y Reinducción; Entrenamiento en el puesto de trabajo; Temas transversales.
- **Colaboradores vinculados por prestación de servicios:** Podrán asistir a procesos de formación en temas transversales relacionados con el desempeño institucional y aquellos que sean impartidos por la entidad y que tengan carácter gratuito.

5. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

5.1. Definiciones

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

- **Capacitación:** *“Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal* como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”¹.*
- **Competencias Laborales:** *“Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”².*
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** *“El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que*

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

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



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”³.

- **Principio de Profesionalización:** *“Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”⁴.*
- **Servidor Público:** *“Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”⁵.*
- **Sistema Nacional de Capacitación:** *“Conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”⁶.*

5.2. Abreviaturas

Tabla 1. Abreviaturas

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

Fuente: Creación grupo interno Talento Humano

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

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

⁵ Artículo 123 de la Constitución Política de 1991

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



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

6. NORMATIVIDAD

Tabla 2. Normatividad en la que se fundamenta el Plan Institucional de Capacitaciones

Norma	Asunto
Decreto 1182 del 28 de agosto de 2020	Por el cual se modifica la planta de personal de la ANCP -CCE-.
Decreto 1822 del 7 de octubre de 2019	Por el cual se modifica parcialmente la estructura de la ANCP -CCE-.
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 del 05 de agosto de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648 del 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 612 del 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.
Resolución 1797 del 29 de marzo de 2019	Por la cual se modifica el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral.
Acuerdo 02 del 9 de enero de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.
Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018	Por la cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de la carrera administrativa y en periodo de prueba.
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
Ley 1221 del 16 de julio de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Resolución 654 de 20 de octubre 2023	Por la cual se sustituye y deroga la resolución 060 del 02 de marzo 2021- distribuyen los cargos de la planta global de la ANCP -CCE-.



Departamento Nacional
de Planeación - **DNP**

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

Resolución 452 del 16 de diciembre 2021	Por la cual se sustituye y deroga la resolución 040 del 23 de febrero de 2021- Manual Especifico de funciones y de competencias laborales ANCP -CCE-.
Resolución 247 de 2022	Por la cual se derogan las resoluciones 375 de 2021 y 068 de 2020 y se establece el horario y la jornada laboral flexible de la ANCP -CCE-.
Guía metodológica para el seguimiento a la gestión laboral	Mejorar el desempeño de los colaboradores a través de acciones orientadas a desarrollar y afianzar las competencias, habilidades y destrezas requeridas para el logro de los objetivos estratégicos de la ANCP -CCE-.

Fuente: Creación grupo interno Talento Humano

7. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

El Plan Institucional de Capacitación de la ANCP-CCE- se realiza con base en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con la Guía para la formulación del Plan Nacional de Capacitación vigencia 2021 de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. A continuación, se presentan las cuatro etapas de este plan: (i) diagnóstico, (ii) diseño, (iii) ejecución y (iv) evaluación.

7.1. Diagnóstico

Las necesidades de capacitación para la vigencia 2024 parten del análisis de la siguiente información:

- 1) Alineación Estratégica de la ANCP -CCE- Plan Nacional de Desarrollo PND 2022 – 2026⁷.
- 2) Resultados de la evaluación de desempeño laboral -EDL- de funcionarios.
- 3) Resultados de la encuesta de clima organizacional aplicada a los servidores públicos.
- 4) Resultados de la encuesta de riesgo psicosocial realizada a los servidores públicos de la ANCP -CCE-.
- 5) Encuesta de necesidades de capacitación aplicada en el 2023 a los Subdirectores, Secretaria General, Asesores, Comisión de Personal de la ANCP -CCE-.
- 6) El diagnóstico de necesidades de gestión del conocimiento.

⁷ Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

Ilustración 1. Líneas Estratégicas



Fuente: Tomada de Plan estratégico Institucional 2023-2026

La misión, visión y objetivos estratégicos contemplados para el período 2023 – 2026 se encuentran alineados al cumplimiento del Plan Estratégico y Plan Institucional de Capacitación 2024:

- **Misión**

“La Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- (ANCP - CCE), ente rector en materia de contratación pública, tiene como objetivo desarrollar e impulsar políticas públicas y herramientas para los procesos de compra y contratación estatal, con el fin de generar una mayor eficiencia, transparencia y optimización de los recursos del Estado”⁸.

- **Visión**

“La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente (ANCP- CCE) para 2030 se destacará a nivel latinoamericano por avanzar en la democratización del mercado de compra y contratación pública, mediante la promoción de la participación e inclusión de todos los actores interesados y partícipes”⁹.

Tabla 3. Objetivos Estratégicos de la ANCP-CCE

⁸ Plan estratégico Institucional 2023-2026

⁹ Plan estratégico Institucional 2023-2026



Departamento Nacional
de Planeación - **DNP**

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

Objetivo	Descripción
<p>1. Establecer lineamientos técnicos, conceptuales o metodológicos para la consolidación y democratización del Sistema de Compra Pública, mediante la elaboración y difusión de herramientas o instrumentos normativos sostenibles, estratégicos o innovadores que promuevan la inclusión de todas las partes interesadas del Sistema de Compra Pública.</p>	<p>El propósito de este objetivo es optimizar los procesos de compra y contratación pública y, Objetivos estratégicos de transparencia en el uso de los recursos públicos, para lo cual es esencial disponer instrumentos o herramientas técnicas y normativas adecuadas, las cuales deben incluir directrices específicas que fomenten la compra pública sostenible, estratégica e innovadora; lo que a su vez facilitará la adopción de buenas prácticas en materia de la política de compra y contratación. En este sentido, se aporta a la democratización de la compra pública, en línea con las metas y enfoques del Gobierno Nacional, materializando la inclusión de actores de la economía popular y comunitaria en el Sistema de Compra Pública.</p>
<p>2. Promover la compra pública estratégica como factor del desarrollo económico, contribuyendo a la dinamización del desarrollo regional en diferentes sectores del mercado y de la economía popular, a través de mecanismos de agregación de demanda.</p>	<p>Este objetivo busca desarrollar mecanismos de agregación de demanda que fortalezcan el desarrollo regional de encadenamientos productivos, y amplíen la participación de actores en el Sistema de Compra Pública. Esto se llevará a cabo mediante la promoción de la compra pública estratégica, innovadora y sostenible en los mecanismos desarrollados por la Agencia, impulsando la inclusión de actores de la economía popular en el mercado, para generar una mayor diversidad y alcance de la participación de estos agentes económicos.</p>
<p>3. Consolidar un marco de gobernanza para la gestión del conocimiento e información en la agencia, fortaleciendo los procesos de innovación y desarrollo tecnológico con el fin de impulsar la transparencia y fomentar la participación de actores en el sistema electrónico de contratación pública.</p>	<p>Este objetivo pretende promover la transparencia en la compra y contratación pública a través de la implementación de una sólida Gobernanza de datos y el desarrollo de una plataforma de compras públicas propia mediante procesos innovadores. Esta plataforma tiene como objetivo la soberanía y autonomía de la información que permita mejorar la eficiencia, la disponibilidad de datos y la transaccionalidad en la compra y contratación pública, enfocándose prioritariamente en la participación de actores de la economía popular y comunitaria. Además, contempla el análisis de información sobre el sistema de compras públicas y sus diversos actores.</p>
<p>4. Fomentar la participación e inclusión de actores del Sistema de Compra Pública a través de mecanismos que promuevan la apropiación y difusión del conocimiento, fortalezcan sus capacidades, y mejoren el relacionamiento con la ciudadanía y grupos de valor.</p>	<p>Está encaminado a promover la participación e inclusión de diferentes actores en el Sistema de Compra Pública mediante la implementación de estrategias de capacitación, formación y asistencia técnica que les permitan mejorar su conocimiento y capacidades; y a su vez contribuya a mejorar la relación con la ciudadanía y otros grupos interesados. Se busca que más actores puedan participar de manera efectiva en procesos de compra y contratación pública, y que la información y el conocimiento se compartan de manera más amplia y</p>



Departamento Nacional
de Planeación - DNP

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

Versión: 03

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

Fecha: 31 DE ENERO DE 2024

Página 11 de 28

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

	accesible, especialmente orientado a la inclusión de actores de la economía popular.
5. Optimizar el modelo de operación de la Agencia con el propósito de promover sinergias al interior y con otras instituciones, que faciliten los procesos de toma de decisiones y el logro de resultados efectivos.	Este objetivo proyecta mejorar la forma en que opera la Agencia para crear colaboraciones y sinergias, tanto dentro de la organización como con otras instituciones externas. El objetivo de esta optimización es hacer que los procesos de toma de decisiones sean más eficientes y que se logren los resultados en el desempeño de las funciones de la Agencia. De igual forma, implementar acciones de innovación y mejora para los procesos que soportan la operación de la entidad.

Fuente: Tomada de Plan estratégico Institucional 2023-2026

7.1.1. Resultados del seguimiento al desempeño laboral del periodo 2023

El Decreto 1083 de 2015, establece que la evaluación de desempeño es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales, valora el mérito de los empleados de carrera y en período de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos; como principio sobre el cual se fundamenta su permanencia y desarrollo en el servicio.

Es necesario precisar que la Agencia no cuenta con personal inscrito en carrera administrativa, por lo tanto, los funcionarios se encuentran nombrados en provisionalidad; por tal razón, si bien la evaluación del desempeño que se adelanta bajo el modelo propio establecido no cambia la naturaleza del cargo, ni otorga ninguno de los beneficios que contempla el Decreto anteriormente citado, es decir, derechos de carrera administrativa, puesto que la evaluación es una herramienta de apoyo y seguimiento a la gestión de la Entidad.

Los resultados del EDL¹⁰ se basan en el acta de revisión correspondiente al primer semestre de 2023. Es importante señalar que, dado que nos encontramos en el primer semestre, el cumplimiento de los objetivos de los funcionarios se sitúa en un rango de entre el 40% y el 60%. Este margen se establece considerando que la evaluación de desempeño laboral abarca todo el año 2023, con metas y compromisos acordados tanto para el primer semestre como para el segundo.

¹⁰ Examen de Desempeño Laboral.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

7.1.2. Resultados de la encuesta de Riesgo Psicosocial

Dando cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, en la vigencia 2023, se realizó la medición del riesgo psicosocial desde aspectos intralaborales (internos a la organización) y 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 en la vigencia 2023 son los siguientes:

- **Condiciones Intralaborales**

En relación con el nivel intralaboral, el cual refiere a situaciones estrictamente vinculadas al ámbito laboral de los servidores públicos en ámbitos de exigencias del trabajo, control y autonomía en sus labores, liderazgo, relaciones interpersonales, reconocimientos y compensaciones, entre otros.

Se observa que el 39.4% experimenta esta condición de manera desfavorable, ubicándolos en niveles de **riesgo alto y muy alto**. En particular, en los dominios donde existe riesgo alto son las características de liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, control sobre el trabajo y en riesgo muy alto la dimensión de reconocimientos y recompensas. Así mismo, en temas relacionados con demandas del trabajo se percibe positivamente siendo el riesgo bajo.

Figura 1. Condiciones Intralaborales Forma A



Departamento Nacional
de Planeación - DNP

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

Dominios	Dimensiones	Forma A (Jefes o profesionales)	Forma A (Jefes o profesionales)
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características de liderazgo	41.9	Riesgo alto
	Relaciones sociales en el trabajo	26.8	Riesgo alto
	Retroalimentación del desempeño	41.6	Riesgo alto
	Relación con los colaboradores (subordinados)	3.5	Sin riesgo
Subtotal ítems de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		28.3	Riesgo alto
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	31.6	Riesgo alto
	Capacitación	34.9	Riesgo alto
	Participación y manejo del cambio	47.2	Riesgo alto
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	25.4	Riesgo alto
	Control y autonomía sobre el trabajo	37	Riesgo medio
Subtotal ítems de control sobre el trabajo		34.6	Riesgo alto
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	19.3	Riesgo bajo
	Demandas emocionales	11.3	Sin riesgo
	Demandas cuantitativas	38.1	Riesgo medio
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	39.8	Riesgo medio
	Exigencias de responsabilidad del cargo	25	Sin riesgo
	Demandas de carga mental	70.4	Riesgo medio
	Consistencia del rol	33.4	Riesgo medio
	Demandas de la jornada de trabajo	33.6	Riesgo alto
Subtotal ítems de demandas del trabajo		29.8	Riesgo bajo
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	22	Riesgo muy alto
	Reconocimiento y compensación	33.6	Riesgo alto
Subtotal ítems de recompensa		28.3	Riesgo alto
TOTAL INTRALABORAL		30	Riesgo medio

Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2023

- Condiciones Extralaborales:**

Aborda situaciones externas al entorno laboral de los servidores como relaciones familiares, condiciones de traslados desde su sitio de vivienda hasta el lugar de su



Departamento Nacional de Planeación - DNP

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. (601)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

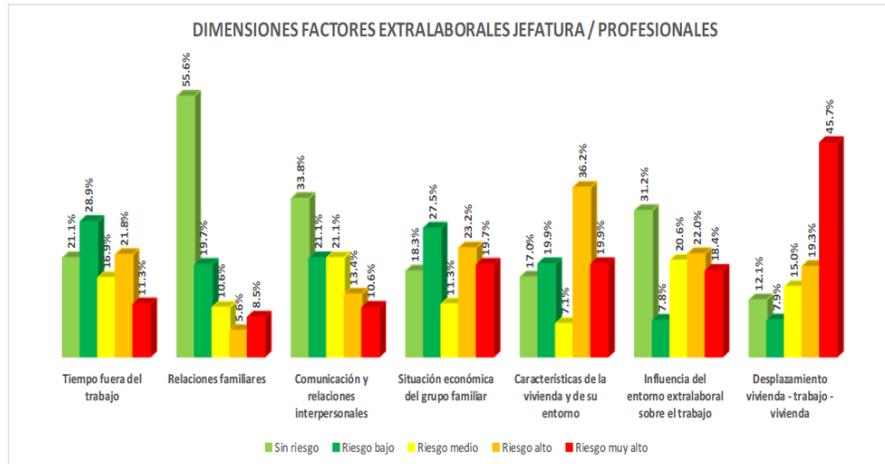
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

trabajo, disponibilidad de medios económicos y características de su vivienda y entorno, entre otros.

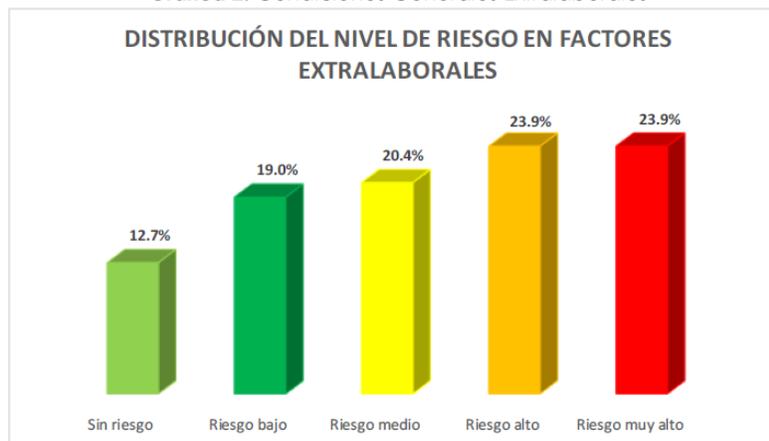
Gráfica 1. Dimensiones Factores Extralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2023

La misma fue percibida en condición de riesgo elevado por un 47.9% donde principalmente influyen negativamente los dominios como características de la vivienda y de su entorno, relaciones familiares y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Gráfica 2. Condiciones Generales Extralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2023

Figura 2. Condiciones Extralaborales Forma A



Departamento Nacional de Planeación - **DNP**

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

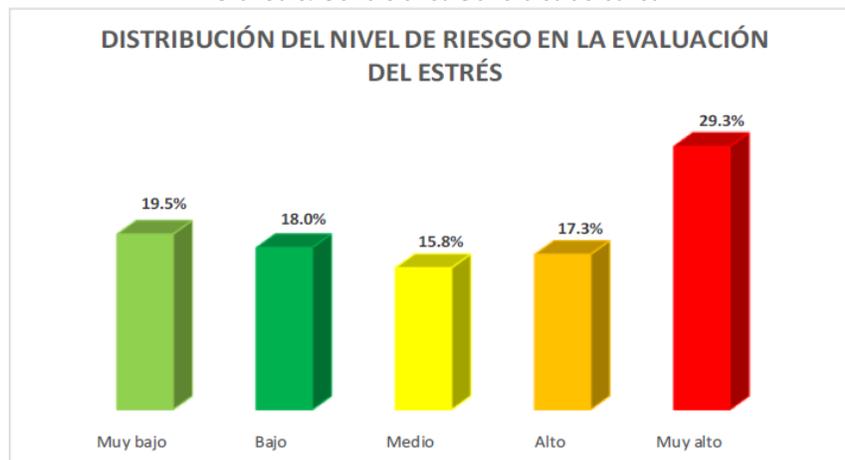
Dimensiones	Forma A(Jefes o profesionales)	Forma A(Jefes o profesionales)
Dimensión tiempo fuera del trabajo	22.4	Riesgo bajo
Dimensión relaciones familiares	8.3	Riesgo bajo
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	11.8	Riesgo medio
Dimensión situación económica del grupo familiar	28.9	Riesgo medio
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	15.8	Riesgo alto
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	23.4	Riesgo medio
Dimensión desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	23.8	Riesgo medio
TOTAL EXTRALABORAL	18	Riesgo medio

Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2023

- **Nivel de estrés**

Se evidenció que la presencia de sintomatología asociada al nivel estrés corresponde a riesgo nivel **alto y muy alto** con un porcentaje de 33,47%, por lo tanto, requiere de acciones de control de riesgo no solo en la promoción y prevención, sino también en la revisión, seguimiento y controles administrativos que impacten en la disminución de fuentes generadoras de riesgo.

Gráfica 3. Condiciones Generales de estrés



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2023



Departamento Nacional de Planeación - **DNP**

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

Los resultados de dicha encuesta, relacionados con las condiciones intralaborales, serán intervenidos con actividades relacionadas en el cronograma del PIC 2024, tales como:

- Fortalecer el programa de inducción y reinducción.
- Liderazgo.
- Relaciones sociales en el trabajo y comunicación asertiva.
- Inteligencia Emocional.

Para intervenir los resultados arrojados por la encuesta de Riesgo Psicosocial, en cuanto a las condiciones extralaborales, en el cronograma del PIC 2024 se encuentran relacionadas actividades tales como:

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

7.1.3. Resultados de la encuesta de Clima Organizacional 2022

Durante la vigencia 2022, se realizó medición de clima laboral, dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, en el Artículo No. 2.2.10.7, la cual establece que los programas de bienestar de calidad de vida laboral, donde se define que se debe medir el clima laboral por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Con el fin de obtener un diagnóstico que permita realizar acciones encaminadas a optimizar el funcionamiento de la agencia en términos de la orientación organizacional, el manejo de las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, liderazgo, satisfacción de los funcionarios y compromiso de las diferentes dependencias.

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

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

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



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

La comunicación e integración de la entidad obtuvo un resultado del 80%, esto pues, la ANCP -CCE- debe implementar un sistema de comunicación claro y confiable donde se permita a los colaboradores manifestar las sugerencias y/o recomendaciones.

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

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

Se percibe que los colaboradores mantienen buena comunicación al interior de sus áreas, sin embargo, en la vigencia 2024 se debe realizar nuevamente la medición del clima laboral, con la finalidad de conocer las condiciones actuales al interior de la entidad para asimismo enfocar acciones en pro de las variables y factores que sean evaluados.

7.1.4. Resultados encuesta de necesidades internas de capacitación 2024

En cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de la ANCP -CCE- y, puntualmente, en la realización de la *“encuesta de capacitación para conocer las necesidades de los servidores públicos de la entidad”*, se evidencian las necesidades de los subdirectores, líderes de grupo interno y colaboradores de cada área, para fortalecer el conocimiento y mejorar temas de competencias laborales. Adicionalmente, estos resultados constituyen herramientas para poder ejecutar acciones que permitan mejorar el clima, el desempeño laboral y la articulación del trabajo en la entidad.

Los resultados de la encuesta evidencian que las áreas coinciden en la importancia de incluir capacitaciones relacionadas con la misionalidad de la entidad, habilidades blandas y uso de herramientas ofimáticas. Estas capacitaciones están orientadas a desarrollar y afianzar las competencias, habilidades, destrezas y conocimientos requeridos para el logro de los objetivos estratégicos de la ANCP -CCE-.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

Tabla 4. Necesidades de capacitación según dependencias

Dependencia	Temáticas PIC 2024
<p>Secretaría General</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar sobre los temas financieros que se manejan en el proceso - Lineamientos de PQRSD - Manejo de POXTA - Protocolos de atención - Lineamientos generales de servicio al ciudadano - Temas de inclusión - Lenguaje claro - Situaciones administrativas del empleado público - Seguridad y salud en el trabajo - Código de integridad - Política GESCO - Actuaciones en caso de emergencias - Contratación Estatal, uso de Secop - supervisión de contratos (enfocado a supervisores y a contratista para cumplimiento de obligaciones - Datos abiertos- En general debería haber capacitaciones misionales para apropiación interna del conocimiento de lo que hace la Agencia), planeación institucional y contractual, estatuto orgánico de presupuesto, contrato laboral, habilidades blandas, redacción, ortografía y redacción jurídica, pensamiento lógico, manejo de office, seguridad de la información, MIPG, Gestión documental, resiliencia, manejo de emociones y gestión del cambio; innovación y gestión del conocimiento, responsabilidades jurídicas de los servidores públicos y los contratistas. - Temas de capacitación como: procesos sancionatorios, procesos disciplinarios, procesos persuasivos y coactivos, atención de procesos judiciales y extrajudiciales por parte de entidades incluyendo MASC con privados y entre entidades pública, capacitación en el uso de los módulos de los procesos de selección en Secop II, hacienda pública, capacitación en office en general, capacitación en el adecuado manejo de las herramientas de datos que se manejan en la entidad, todo lo relacionado en riesgos, capacitación en análisis de riesgos y modelo de abastecimiento estratégico. - Normatividad de gestión documental y organización de archivos de gestión.
<p>Subdirección de Estudios de Mercado y abastecimiento Estratégico EMAE</p>	<p>1.Compras Públicas Sostenibles e innovadoras</p> <p>OBJETIVO: Socializar con las demás áreas y dependencias de la entidad las metodologías, guías y manuales que se han elaborado para apropiar los nuevos conceptos de compras públicas públicas suspensible e innovadoras, toda vez que se pretende democratizar la compra pública e interiorizar nuevos conceptos dentro de la entidad, en el marco del plan nacional de desarrollo 2022-2026 - "Colombia, Potencia mundial de vida".</p> <p>Contenidos Temáticos que se tendrían en cuenta para la capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modelo de abastecimiento Estratégico - Guía de compras públicas sostenibles - Guía de estudios de sector - Guía de compras públicas socialmente responsables - Política de compras y Contratación <p>2.Herramientas de Analítica de datos</p> <p>OBJETIVO: Socializar con las demás áreas y dependencias de la entidad las herramientas de visualización en analítica de datos, que se han desarrollado al interior de la subdirección y que son de carácter público y de común</p>



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

	<p>utilización de todos los funcionarios y contratistas de la entidad; así mismo, apropiar por medio de esta capacitación el origen y funcionamiento de los datos a través de datos abiertos y la bodega de datos diseñada por la entidad.</p> <p>Contenidos Temáticos que se tendrían en cuenta para la Capacitación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Herramientas de analítica de datos desarrolladas por la subdirección - Datos Abiertos - Bodega de Datos <p>3. Desarrollo de Visualizaciones de Datos con POWER BI</p> <p>OBJETIVO: Dar herramientas y nociones básicas sobre el desarrollo de herramientas de visualización de datos POWER BI para los funcionarios y contratistas de la entidad, fortaleciendo cada una de las áreas y dependencias con el conocimiento necesario para que puedan elaborar y construir visualizaciones con las temáticas propias de cada una de estas.</p>
Subdirección de información y Desarrollo Tecnológico IDT	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de herramientas GLPI, SECOP. - Temas de Infraestructura de Nube Azure – Oracle. - Capacitación a las nuevas tecnologías. -Innovación. - Nuevas tecnologías (blockchain, inteligencia artificial). - Arquitectura empresarial. - SECOP II, DATOS ABIERTOS y TVEC. - Manejo del SECOP. - Uso de las plataformas de compra publica de la entidad, y el manejo correcto de las mismas. - En uso de herramientas de TI.
Subdirección de Gestión Contractual	<ul style="list-style-type: none"> - Contratación Estatal.
Subdirección de Negocios	<ul style="list-style-type: none"> - Como comprar a través de la Tienda Virtual del Estado Colombiano.

Fuente. Informe de necesidades PIC 2024

7.1.5. Resultados del diagnóstico de necesidades gestión del conocimiento.

Conforme al informe de gestión del plan de acción política Gestión del Conocimiento -GESCO- 2023 y autodiagnóstico de la política de la gestión del conocimiento y asesorías por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP líder de la política, se evidencia que, durante el 2024 es importante trabajar en el fortalecimiento al interior de los grupos de trabajo, del concepto de buenas prácticas y lecciones aprendidas, ya que, se evidencia falta de apropiación del concepto. Adicionalmente, se deben integrar a las mesas de trabajo de gestión del conocimiento a otras áreas de la entidad, esto pues, todos poseen información de gran valor que es necesario mapear.



Departamento Nacional
de Planeación - **DNP**

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia



WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

Por consiguiente, se requiere en la entidad capacitaciones en las siguientes áreas:

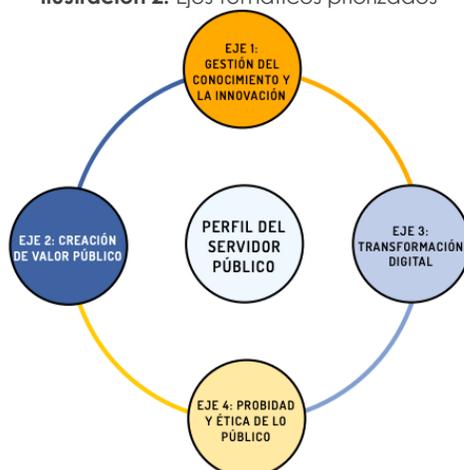
1. Levantamiento de la identificación del conocimiento clave de la entidad y manejo adecuado de la matriz.
2. Identificación y sistematización del conocimiento tácito y explícito de la entidad.
3. ¿Cómo crear una cultura organizacional orientada a la gestión del conocimiento y la innovación en la entidad?
4. ¿Qué son y cómo sistematizar las experiencias y lecciones aprendidas de la implementación del plan de acción de gestión del conocimiento?
5. ¿Qué son y cómo sistematizar buenas prácticas al interior de la entidad?
6. Capacitación para realizar de manera correcta el mapeo de conocimiento de las diferentes áreas de la entidad.

Además, se identifica la necesidad de incluir temas de conocimiento tácito que tienen los colaboradores de la entidad, con la finalidad de que se fomente un ambiente de gestión y transferencia de conocimiento en la agencia.

8. DISEÑO

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el diagnóstico y dando cumplimiento a la normatividad legal vigente y a los conceptos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan Institucional de Capacitación 2024 abarcará los siguientes ejes temáticos con sus dimensiones, competencias y contenidos:

Ilustración 2. Ejes temáticos priorizados



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



Departamento Nacional
de Planeación - **DNP**

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

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

Finalmente, en este componente de generación y producción, el desarrollo de competencias se relaciona con el pensamiento de diseño, diseño centrado en el usuario, diseño de servicios, analítica de datos, ciencias del comportamiento, así como capacidades investigativas, analíticas, creativas, desarrollo de pensamiento complejo y comunicación asertiva” (DAFP P. N.-2., s.f.)

- **Eje 2 Creación del valor público:** *“Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él”. (DAFP P. N.-2., s.f.)*



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

- **Eje 3 Transformación digital:** *“La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano”.* (DAFP P. N.-2., s.f.)
- **Eje 4 Probidad y ética lo público:** *“La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público”.* (DAFP P. N.-2., s.f.)

De acuerdo, con los resultados del indicador de I) satisfacción de las capacitaciones, II) eficacia de la capacitación (evaluaciones de conocimiento de las capacitaciones) III) resultados de la entrevista de evaluación de competencias y IV) encuesta de retiro vigencia 2023, que permiten identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para el proceso de Gestión de Talento Humano; se establece, que para la vigencia 2024, como acción de mejora en el proceso, se definirán los lineamientos para la reestructuración de la inducción en cuanto a metodología, contenido y actores a los que les compete realizarla y capacitaciones en el manejo y dominio del tema por parte del capacitador. Además, se incluirán temas de conocimiento tácito que tienen los colaboradores de la entidad, con la finalidad de que se fomente un ambiente de gestión y transferencia de conocimiento.

9. EJECUCIÓN

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación será liderada por el Grupo Interno de trabajo de Talento Humano de la Secretaría General de la ANCP-CCE-, siguiendo el cronograma establecido en el Anexo 1 Cronograma Plan Institucional de Capacitaciones.

Con el fin de priorizar la capacitación, se tomará como población objeto a todos los servidores públicos y, como eje central, los temas de formación por perfil de cargo para determinar los núcleos de conocimiento básicos que debe fortalecer el funcionario y los temas específicos o especializados que le permitan desempeñarse con éxito; por medio de los siguientes temas:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

- **Inducción:** El programa de inducción se desarrolla de forma permanente para los funcionarios nuevos, siendo un proceso enfocado en la cultura organizacional, sistema de valores de la agencia, estructura organizacional y funciones generales, la misión y funciones de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública, a través de módulos virtuales de fácil acceso y comprensión para crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Para el desarrollo de la inducción la agencia cuenta con el curso de inducción e- Learning el cual, se restructurará esta vigencia toda vez que el Plan Estratégico de la entidad cambió.

Entrenamiento en el puesto de trabajo: El entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, por ello, deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (en los casos donde las funciones cambien significativamente).

El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como objetivos específicos: 1. Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance en la ANPCCE, 2. Indicar al servidor la ubicación del área en el modelo de operación por procesos de la Agencia, 3. Enseñar la planeación del área, sus actividades y control interno y 4. Asesorar al servidor en temas propios de sus funciones y actividades a desarrollar.

- **Reinducción:** El programa de reinducción está dirigido a todos los funcionarios y consiste en reorientar su integración a la nueva cultura organizacional, producto de los cambios producidos tanto en la Entidad como en el Estado en materia de normatividad, procesos, valores y demás cambios importantes que puedan afectar el normal desarrollo de sus funciones, afianzando su entendimiento institucional y fortaleciendo su sentido de pertenencia. La reinducción es un proceso que se realiza por lo menos cada dos (2) años, o cada vez que ocurran los cambios mencionados anteriormente, incluyendo obligatoriamente la actualización sobre normas acerca de inhabilidades e incompatibilidades y aquellas que regulan la moran administrativa.
- **Curso de Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción:** Su objetivo es que las personas vinculadas a las entidades públicas profundicen sus conocimientos sobre las normas e instituciones que tiene el país para prevenir la corrupción, interioricen la cultura de la legalidad a partir del



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

Código de Integridad del Servicio Público, así mismo para que identifiquen y declaren sus conflictos de intereses como un mecanismo preventivo en la lucha contra la corrupción y, finalmente, para que la transparencia en gestión se convierta en una virtud en el servicio para acercar al ciudadano a los asuntos públicos. (DAFP P. N.-2., s.f.)

- **Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** Tiene como finalidad facilitar la comprensión e implementación del modelo en las entidades del orden nacional y territorial, teniendo en cuenta que la gestión institucional es la palanca que permite a las entidades y organismos públicos orientar su desempeño a resultados efectivos que satisfagan las necesidades y resuelvan los problemas de los ciudadanos. (DAFP P. N.-2., s.f.)
- **Curso prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la función pública:** La Agencia, con la finalidad de dar cumplimiento al lineamiento del numeral 1 de la Directiva Presidencial 001 del 8 de marzo de 2023, incluye en la inducción el curso virtual “Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial en el ámbito del trabajo de la Función Pública”, que se realiza a través de la plataforma Sistema de Registro y Control de Eventos de Capacitación (SIRECEC) de la de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), el cual tiene como objetivo fortalecer el enfoque de género y reivindicar el rol protagónico de la mujer dentro del empleo público.

10. PRESUPUESTO VIGENCIA 2024

El presupuesto destinado a la capacitación y formación de los empleados públicos para la vigencia 2024 es de cincuenta millones de pesos (\$50.000.000), lo que refleja un incremento considerable para una adecuada ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones de la Agencia en comparación con vigencias anteriores.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para la ejecución del plan se estructura el Anexo 1 Cronograma Plan Institucional de Capacitaciones, identificadas desde las necesidades de cada dependencia y de los colaboradores que contará con seguimiento permanente a través de los siguientes indicadores:

Tabla 5. Indicadores de seguimiento al avance del PIC



Departamento Nacional
de Planeación - DNP

Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente
Tel. [601]7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

WWW.COLOMBIACOMPRA.GOV.CO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

Indicador	Fórmula	Meta	Seguimiento
Cumplimiento del Plan de Capacitación	$(\text{Actividades realizadas} / \text{Número de actividades programadas}) * 100$	100%	Mensual
Satisfacción de las capacitaciones (aplica únicamente para capacitaciones internas)	Promedio de los resultados de la encuesta de satisfacción Nota: La escala de satisfacción es de 1 a 5	5	Mensual
Eficacia de la capacitación (aplica únicamente para capacitaciones internas)	Promedio de los resultados de las evaluaciones de conocimiento Nota: La escala de satisfacción es de 1 a 5	5	Mensual
Eficiencia de la capacitación (aplica únicamente para capacitaciones internas)	$(\text{Resultados de la encuesta de impacto de las capacitaciones ejecutadas en el 2024} / \text{Resultados esperado de las capacitaciones ejecutadas en el 2024}) * 100$	90%	Anual
Porcentaje cumplimiento global de metas - Desempeño	$(\text{Número de servidores públicos con calificación mayor o igual a 80\% en el resultado final de EDL} / \text{Número de servidores públicos evaluados}) * 100$	100%	Anual

Fuente: Creación grupo interno Talento Humano



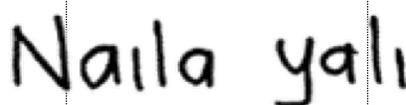
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

12. CONTROL DOCUMENTAL

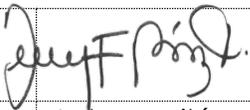
FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 1. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN	
Título del documento:	Plan Institucional de Capacitaciones 2024
Fecha de aprobación:	31/01/2024
Resumen / Objetivo de contenido:	Plan de trabajo que contiene las actividades a ejecutar para la vigencia 2024 en Capacitaciones internas
Área / Dependencia de autoría:	Secretaría General
Código de estandarización:	CCE-GTI-PL-02
Categoría / Tipo de documento:	Plan
Aprobación por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Información adicional:	Acta de aprobación del CIGD 26 enero de 2024
Serie documental según TRD	DG.SG.33.6 Plan Institucional de Capacitaciones
Link de ubicación original del documento (especifique donde se aloja o reposa el documento)	https://www.colombiacompra.gov.co/transparencia/plan-institucional-de-capacitacion

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 2. AUTORES Y RESPONSABLES DE REVISIÓN Y APROBACIÓN				
Acción	Nombre	Cargo/ Perfil	Fecha	Firma
Elaboró	Naila Yali Valencia	Analista T2-01 secretaria general	17 de enero de 2024	
Revisó	Astrid Camargo Gonzalez	Gestor T1- 11 Coordinadora Talento Humano	19 de enero de 2024	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

CÓDIGO: CCE-GTH-PL-02

VERSIÓN: 03 DEL 31 DE ENERO DE 2024

	Jenny Fabiola Páez Vargas	Secretaría General		
Aprobó	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Acta de aprobación del comité de enero de 2024	26/01/2024	Acta comité Institucional de Gestión y Desempeño 26 de enero de 2024
Nota: Si la aprobación se realizó mediante acta de alguno de los comités internos considerados en la resolución número 173 de 2020 por favor especificar acta y mes del desarrollo de esta.				

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 3. CONTROL DE CAMBIOS DE DOCUMENTO					Versión vigente	03
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	
01	27/01/2022	Estructuración del documento Plan institucional de capacitación vigencia 2022	Valeria Galeano Barrios Analista T2-01 Naila Yali Valencia Contratista Secretaría General	Astrid Camargo Analista T2-06 Claudia Ximena López Secretaria General	CIGD	
02	26/01/2023	Estructuración del documento Plan institucional de capacitación vigencia 2023	Contratista Naila Yali Valencia	Valeria Galeano Barrios Analista T2-01 Laura Clavijo Contratista Astrid Camargo Gestor T1-11 William Renan Rodríguez secretario general	CIGD	
03	31/01/2024	Estructuración del documento Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2024	Naila Yali Valencia Analista T2-01	Jenny Fabiola Páez Vargas Secretaria General Astrid Camargo Coordinadora Talento Humano	CIGD-26/01/2024	
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.						