

2022



Agencia Nacional de Contratación Pública



Colombia Compra Eficiente

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - 2022

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA –  
COLOMBIA COMPRA EFICIENTE

ENERO DE 2022

## Director General

José Andrés O'Meara Riveira

## Secretaria General

Claudia Ximena López Pareja

### Subdirector de Negocios

Andrés Ricardo Mancipes González

### Subdirector de Gestión Contractual

Jorge Augusto Tirado Navarro

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

Catalina Pimienta Gomez

### Subdirector de Información y Desarrollo Tecnológico (IDT)

Rigoberto Rodríguez Peralta

### Asesor Económico

Steven Orozco Rodríguez

### Asesor Jurídico

Juan David Marín López

### Asesora Comunicaciones

Fabiana de la Espriella Salcedo

### Asesor Subdirección IDT

Juan Camilo Arango Medina

### Asesora Planeación

Karina Blanco Marin

### Asesora Control Interno

Judith Gómez Zambrano

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Código: CCE-GTH-PL-01

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



## CONTENIDO

1.	INTRODUCCION.....	3
2.	OBJETIVO.....	3
3.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	3
4.	ALCANCE.....	5
5.	MARCO LEGAL.....	5
6.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ANCPCE - PND 2019 – 2022.....	7
7.	DIAGNÓSTICO DE LAS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	11
7.1.	CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	11
7.2.	CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS.....	17
7.3.	MATRIZ GETH.....	18
7.4.	RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	20
7.5.	RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	24
8.	INTEGRACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	29
8.1.	INGRESO.....	29
8.1.1.	PLAN ANUAL DE VACANTES.....	29
8.1.2.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	30
8.1.3.	GESTION DE LA INFORMACIÓN.....	30
8.2.	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.....	30
8.2.1.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	30
8.2.2.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	31
8.2.3.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	31
8.2.4.	GESTION DEL DESEMPEÑO.....	32
8.2.5.	GESTION DEL CONOCIMIENTO.....	32
8.2.6.	CLIMA ORGANIZACIONAL.....	32
8.2.7.	TELETRABAJO.....	33
8.2.8.	TRABAJO EN CASA.....	33
8.2.9.	DESCONEXIÓN LABORAL.....	33
8.2.10.	MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP.....	34
8.2.11.	RETIRO.....	34
9.	ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	34
10.	FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	35
10.1.	OBJETIVOS DE TALENTO HUMANO.....	36



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

[www.colombiacompra.gov.co](http://www.colombiacompra.gov.co)

Versión: 01

Código:

CCE-GTH-PL-01

Fecha:

27 de enero de 2022

Página 1 de 41

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Código: CCE-GTH-PL-01

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



10.2.	OBJETIVOS VS INDICADORES ESTRATÉGICOS DE TALENTO HUMANO .....	37
11.	FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS.....	40

## 1. INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Talento Humano da a conocer a los servidores 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 2022 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 Modelo Integrado de Planeación y Gestión [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 MIPG, que busca en cada funcionario la promesa de ejercer su labor en el marco de los valores del servicio público, contribuyendo al logro de los resultados misionales.

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

## 2. OBJETIVO

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

## 3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Proveer las vacantes, para atender las funciones misionales y de apoyo de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-
2. Promover la inclusión de la población joven en la planta de personal de la ANCPCE con el fin de generar oportunidades de empleo para dicho grupo poblacional y así superar las barreras de empleabilidad.



3. 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.
4. Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. Gestionar el proceso de capacitación bajo el enfoque de aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e institucional.
10. 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.
11. Gestionar estrategias para la readaptación laboral que garantice la eficiencia y eficacia en las labores por parte de los servidores de la agencia.
12. 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 que requiera para el ejercicio de su cargo.
13. Incrementar la motivación del servidor público, que contribuya a un clima organizacional favorable.
14. Continuar con las directrices y herramientas dispuestas para la gestión y transferencia del conocimiento.
15. Implementar la modalidad de teletrabajo, para el beneficio de sus servidores públicos.
16. Implementar la modalidad de trabajo en casa, teniendo en cuenta que es específicamente para casos excepcionales.
17. Implementar las directrices de la normativa que regula la desconexión laboral, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
18. Garantizar la equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres en todos los cargos de la ANCPCE.



# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Código: CCE-GTH-PL-01

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



19. Realizar la gestión, incluyendo componente relacionado con el empalme atendiendo a la dinámica estatal, cumpliendo los lineamientos de la circular externa No. 100-024 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

## 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.
Resolución 452 del 16 de diciembre 2021	Por la cual se sustituye y deroga la resolución 040 del 23 de febrero de 2021- Manual Específico de funciones y de competencias laborales ANCPCCCE.
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



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

[www.colombiacompra.gov.co](http://www.colombiacompra.gov.co)

Versión: 01

Código:

CCE-GTH-PL-01

Fecha:

27 de enero de 2022

Página 5 de 41

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Código: CCE-GTH-PL-01

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



NORMA	TEMA
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.
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Decreto 612 de 04 de abril de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
Decreto 648 del 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
Decreto 2011 del 30 de noviembre de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 -	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
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.



El futuro es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

Versión: 01

Código:

CCE-GTH-PL-01

Fecha:

27 de enero de 2022

Página 6 de 41

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Código: CCE-GTH-PL-01

Versión: 01 del 27 de enero de 2022

NORMA	TEMA
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo [establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo].
Resolución 426 de 09 de diciembre 2021	Por la cual se sustituye y deroga la resolución 060 del 02 de marzo 2021- distribuyen los cargos de la planta global de la ANPCPCE.
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.
Resolución 283 de 2020	"Por la cual se establece el Plan de Acción Piloto para la implementación del teletrabajo en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- "
Ley 2191 del 06 de enero de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de desconexión laboral.

## 6. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ANPCPCE - 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



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Código: CCE-GTH-PL-01  
Versión: 01 del 27 de enero de 2022

Ilustración 1. Estructura Bases PND 2019-2022 – Pactos Transversales

Pacto por Colombia, pacto por la equidad						
El Plan Nacional de Desarrollo es un pacto por la Equidad. Este PND busca alcanzar la inclusión social y productiva, a través del Emprendimiento y la Legalidad. Legalidad como semilla, el emprendimiento como tronco de crecimiento y la equidad como fruto, para construir el futuro de Colombia.						
Legalidad		+	Emprendimiento		=	Equidad
Seguridad efectiva y justicia transparente para que todos vivamos con libertad y en democracia			La formalización y la productividad: una economía dinámica, incluyente y sostenible que potencie todos nuestros talentos.			Política social moderna centrada en la familia, eficiente, de calidad y conectada a mercados
LINEA	Alianza contra la corrupción: tolerancia cero con los corruptos	LINEA	Entorno para crecer: formalización, emprendimiento y dinamización empresarial	LINEA		Trabajo decente, acceso a mercados e ingresos dignos: acelerando la inclusión productiva
OBJETIVO 1	Pacto de cero tolerancia a la corrupción y a la falta de transparencia Fortalecer las capacidades institucionales para combatir la corrupción, afianzar la legalidad y el relacionamiento colaborativo con el ciudadano.	OBJETIVO 2	Crear iniciativas de desarrollo y fortalecimiento empresarial.	OBJETIVO 5		Promover la generación de ingresos y la inclusión productiva de la población vulnerable y en situación de pobreza, en contextos urbanos y rurales a través del emprendimiento y su integración al sector moderno.
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					
	Participación en la expedición de un estatuto del régimen de inhabilidades e incompatibilidades y conflictos de interés en la contratación estatal				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.	
	Generación de competencias digitales y capacitaciones dirigidas a servidores públicos y ciudadanía, donde se afianzarán capacidades para el uso del SECOP II					
	Participar activamente en la implementación de pliegos de condiciones tipo como instrumentos para la garantía de la transparencia, calidad y libre competencia en la formulación y estructuración de proyectos					
	Promover la interoperabilidad del SECOP con las bases de datos y registros, tales como el RUES, que permitan determinar la eficiencia del gasto público.					
Participar en la implementación de contratos inteligentes basados en registros distribuidos (DLT), tipo cadenas de bloques (blockchain)						
Pacto por Colombia, pacto por la equidad						
El Plan Nacional de Desarrollo es un pacto por la Equidad. Este PND busca alcanzar la inclusión social y productiva, a través del Emprendimiento y la Legalidad. Legalidad como semilla, el emprendimiento como tronco de crecimiento y la equidad como fruto, para construir el futuro de Colombia.						
Legalidad		+	Emprendimiento		=	Equidad



El futuro es de todos

DNP  
Departamento Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Código: CCE-GTH-PL-01

Versión: 01 del 27 de enero de 2022

## Pacto por Colombia, pacto por la equidad - Pactos Transversales

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

Fuente: Plan Estratégico Institucional

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



El futuro es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

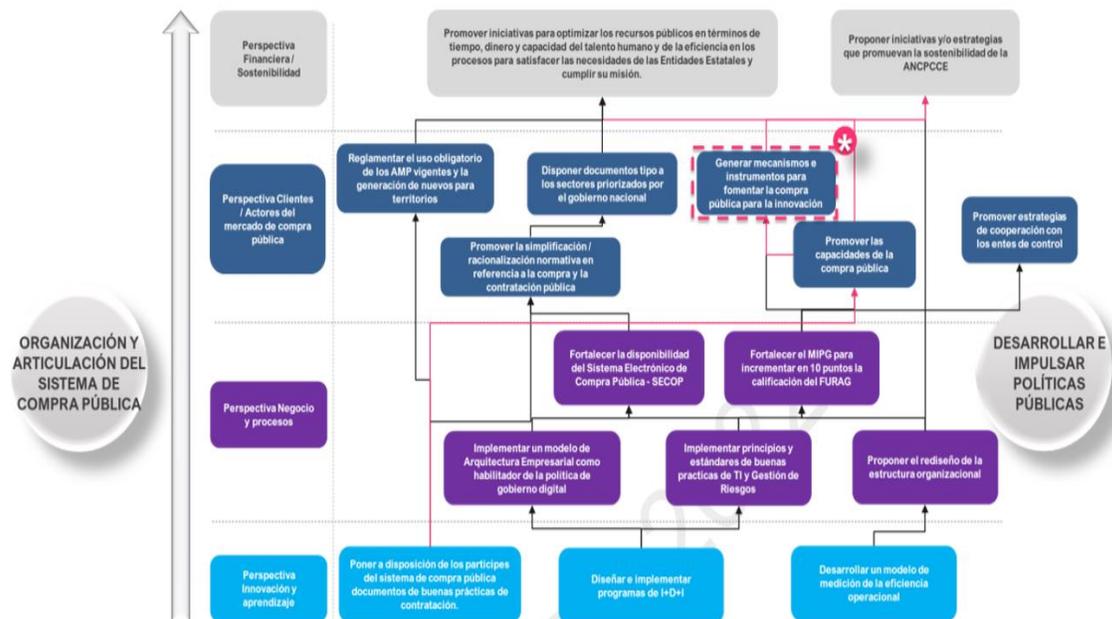
Código: CCE-GTH-PL-01  
Versión: 01 del 27 de enero de 2022

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



Fuente: Plan Estratégico Institucional 2019 - 2022

Ilustración 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.

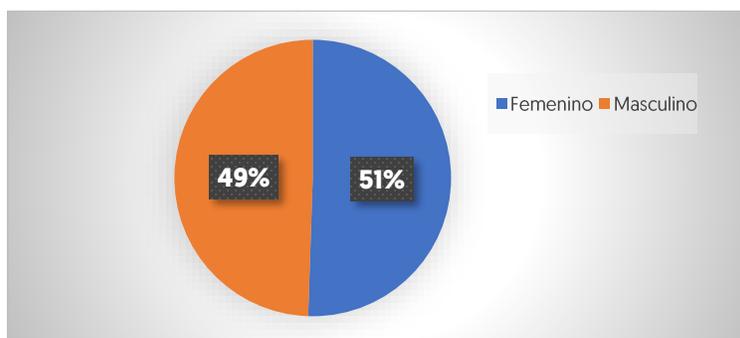
## 7. DIAGNÓSTICO DE LAS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

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 Institucional de Capacitación.

*Ilustración 4. Caracterización de los servidores públicos con relación al género*



Fuente: Informe Perfil sociodemográfico 2021

Para la caracterización de género se realizó con una muestra de 191 colaboradores encuestados, de la misma es posible afirmar que la presencia tanto de hombres como de mujeres en la entidad es similar, al reportar un 51% mujeres y el 49% hombres, lo que demuestra una equidad en la distribución por género en la agencia.



El futuro  
es de todos

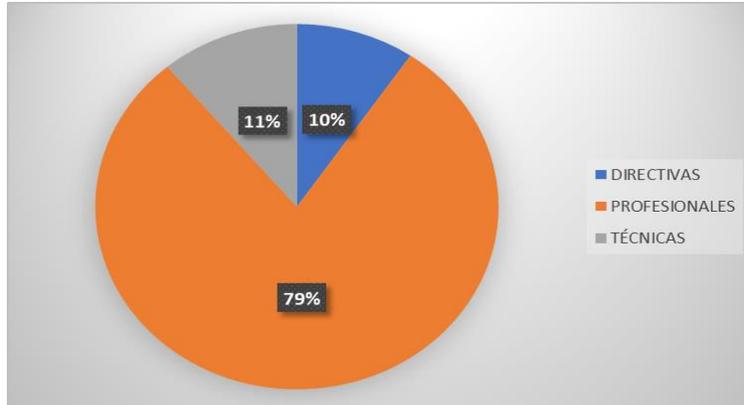
DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

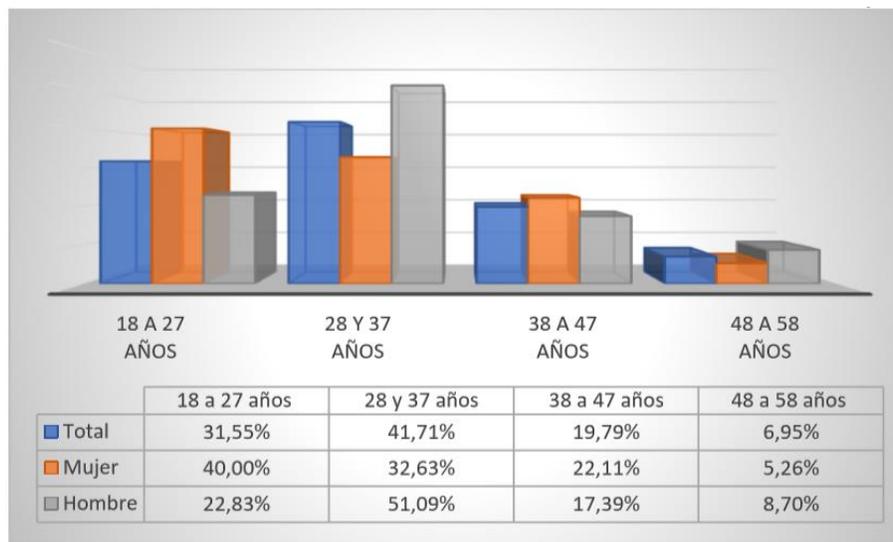
Ilustración 5. Distribución de cargos por género



Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 17 de enero 2022

Según la gráfica, se evidencia que en la agencia hay 6 mujeres en los cargos directivos representando el 10%, así mismo, hay 50 mujeres en el cargo profesional las cuales figuran el 79% y finalmente el 11% de la planta lo ocupan 7 mujeres en cargos técnicos lo cual demuestra que en los cargos de la ANCPCE se garantiza la equidad e igualdad de oportunidades de las mujeres.

Ilustración 6. Rango de edades 2021 en la ANCPCE



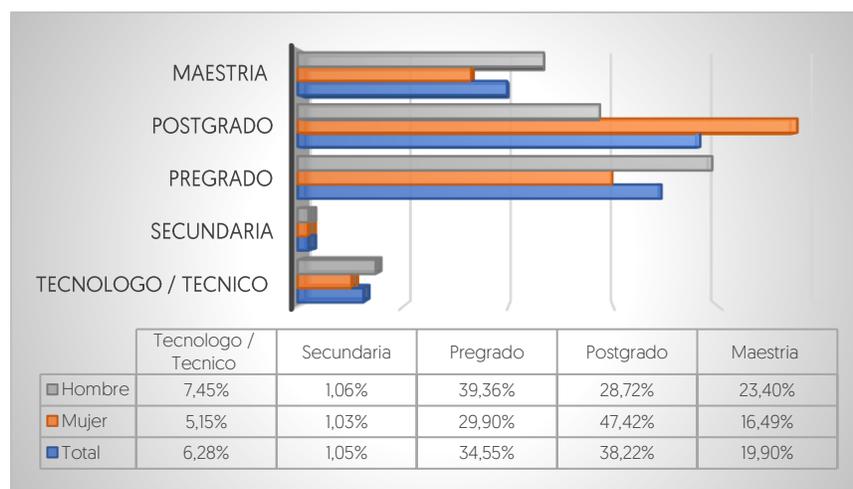
Fuente: Encuesta Perfil sociodemográfico

Se identifican cuatro (4) grupos de edad, representados de la siguiente forma: el porcentaje más alto corresponde a los adultos entre 28 y 37 años con un 41,71%, seguido del 31,55%

comprendidas en las edades de 18 a 27 años, el 19,79% de la población es de 38 a 47 años, por último, se encuentra el rango de edades de 48 a 58 años con el 6,59%.

Para la vigencia 2021 la ANCPCE realizó la vinculación de doce (12) personas entre 18 y 28 años (población joven) en la planta de personal. Se resalta que seis (6) de los doce (12) funcionarios ocupan cargos que no requieren experiencia profesional.

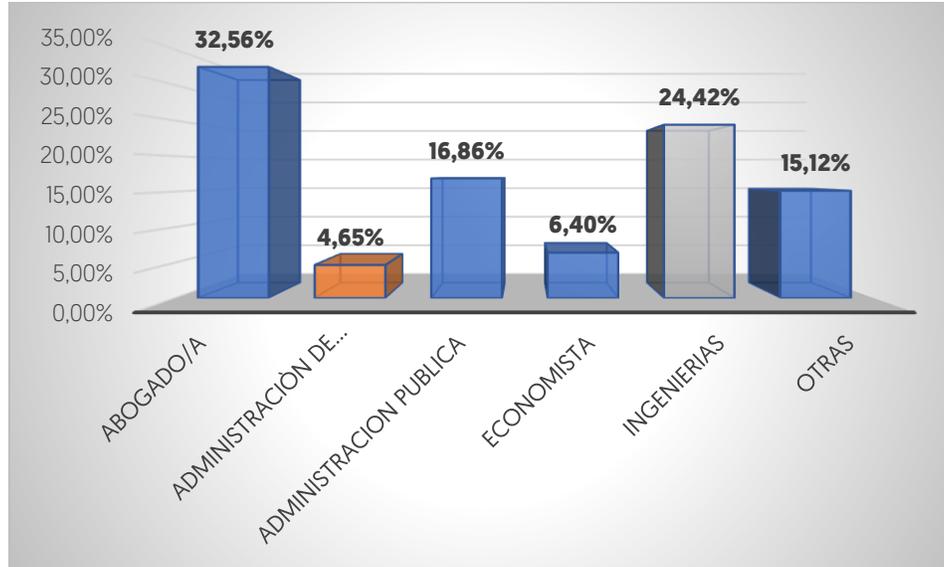
*Ilustración 7. Nivel Educativo en la ANCPCE 2021*



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico 2021

Según la gráfica No. 4 se evidencia que la mayoría de los colaboradores de la agencia cuenta con estudios universitarios y de nivel superior como pregrados, especializaciones y maestría, con un total del 34,55% de colaboradores con nivel académico profesional, seguido por lo que tienen especialización el 38,22%, seguido por el 19,90% de colaboradores con un nivel de maestría. Finalmente, técnicos y tecnólogos con un 6,28%. Observando las cifras por género, en referencias a estudios avanzados de maestría, los hombres de la agencia tienen una participación del 23,40% y las mujeres del 16,49%, y en especializaciones los hombres con el 28,72% y las mujeres con el 47,42%.

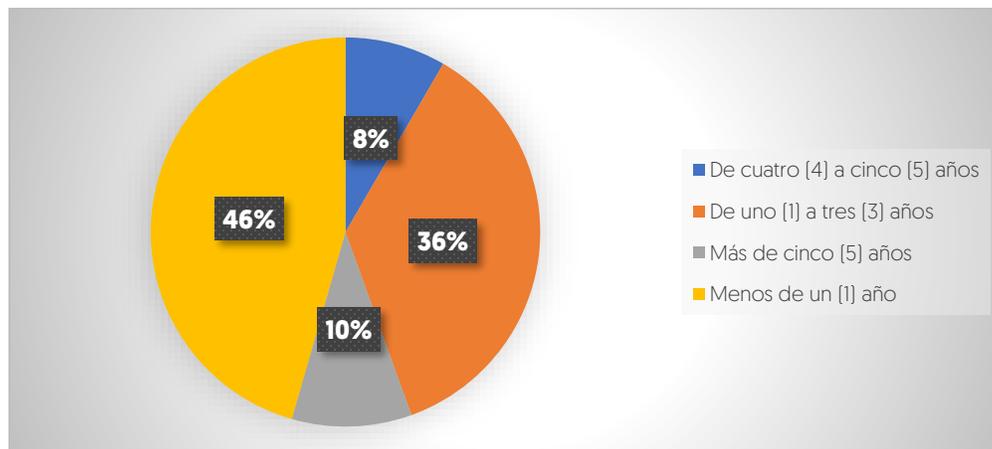
Ilustración 8. Caracterización profesiones de la ANPCCE 2021



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico ANPCCE 2021

De los colaboradores encuestados, en la gráfica anterior se consolida las profesiones de la población en Colombia Compra Eficiente, el 32,56 % son abogados, igualmente se cuenta con el 24,42% de ingenieros, seguido de profesionales administradores de empresas y públicos con un 21,51%, un 6,40 % son economistas, y otras profesiones con un 15,12% como docentes, comunicadores sociales, contadores públicos, psicólogos, publicistas, entre otros.

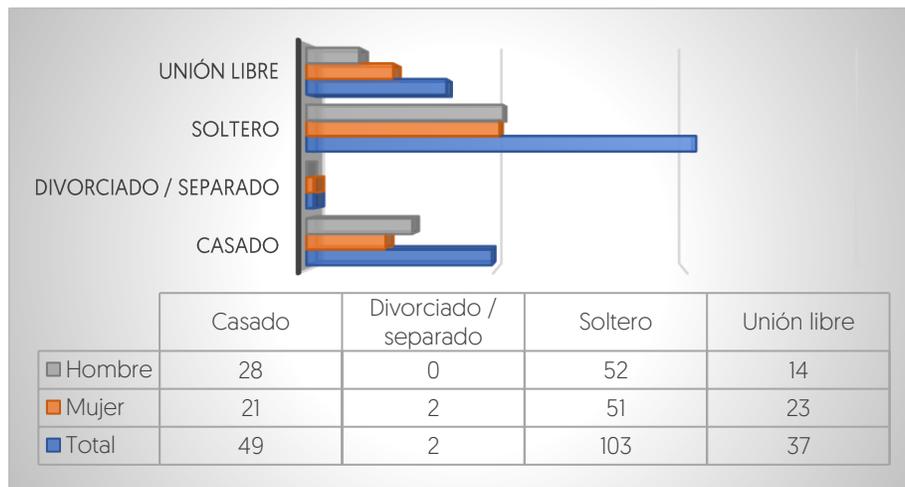
Ilustración 9. Caracterización de los Servidores públicos con relación a la antigüedad en la ANPCCE



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico ANPCCE 2021

Con respecto a la antigüedad de los colaboradores en la agencia se demuestra que 46% son las personas que llevan menos de un (1) año en la entidad, el 36% registran de 1 a 3 años de antigüedad en la entidad, el 10% más de cinco (5) años de antigüedad, seguido del 8% que llevan de 4 a 5 años, estas cifras se ven reflejada en los rangos de edad de la población, que en su mayoría hacen parte de una generación joven, y realizan constantes cambios en lo laboral, profesional y personal.

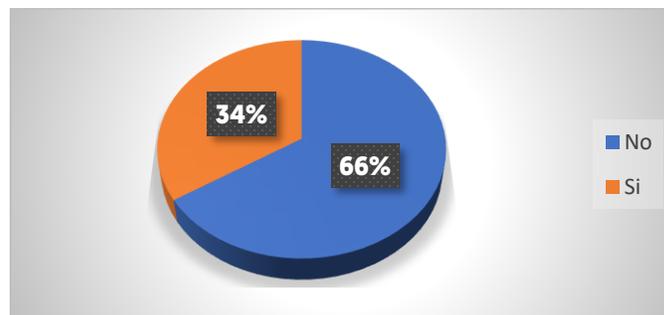
Ilustración 10. Estado civil colaboradores de la ANCPCE 2021



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico ANCPCE 2021

Según la gráfica anterior se evidencia que la mayor parte de los colaboradores de la agencia están solteros representado un 53,93% de la población.

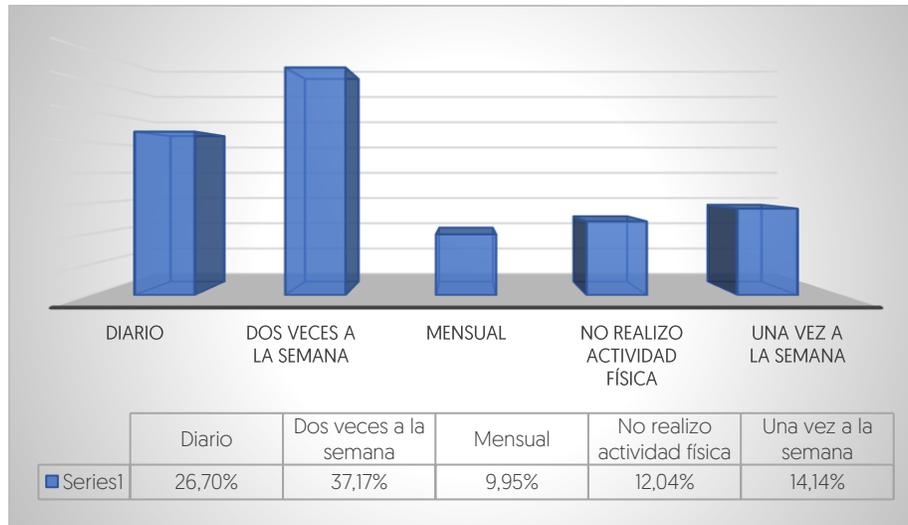
Ilustración 11. Hijos de los colaboradores de la ANCPCE 2021



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico ANCPCE 2021

De acuerdo con la población encuestada a los colaboradores de la agencia, en cuanto a si tiene hijos, el 34% si tiene hijos y el 66% de los colaboradores no tiene hijos; de acuerdo con los colaboradores que tienen hijos, el 53% son madres y el 47% padres como se indica en la gráfica anterior.

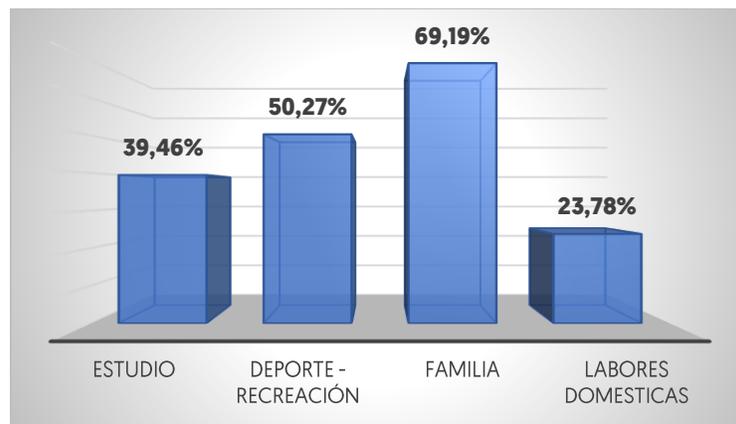
Ilustración 12. Frecuencia actividad física de los colaboradores de la ANCPCE 2021



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico ANCPCE 2021

Se puede observar en la gráfica N.º 9, en cuanto a la frecuencia de realización de actividad física, que la mayor parte de los colaboradores representando el 37,17% realizan dos veces a la semana alguna actividad física.

Ilustración 13. Interés actividades artísticas y culturales de los colaboradores de la ANCPCE 2021



Fuente: Informe Perfil Sociodemográfico ANCPCE 2021

En cuanto al Ítem de calificación de su interés en tiempo libre, el 69,19% de la agencia prefieren emplearlo pasando tiempo en familia.

## 7.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

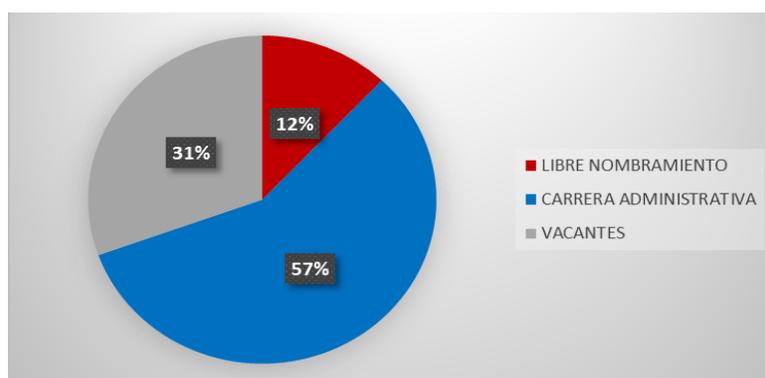
La información respecto a la caracterización de empleos de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-, permite identificar los cargos existentes con los que cuenta la entidad, el nivel del cargo y el tipo de nombramiento.

Tabla 1. Caracterización de empleos de la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-

CARGOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA				
NIVEL	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL GENERAL
Asesor	5	0	0	5
Profesional	87	13	0	100
Técnico	16	0	0	16
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>121</b>
CARGOS LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN				
NIVEL	OCUPADO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL	TOTAL GENERAL
Directivo	6	0	0	6
Asesor	7	0	0	7
Profesional	3	3	0	6
Técnico	2	0	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>21</b>

Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 17 de enero 2022

Ilustración 14. Tipo de Nombramiento en la ANCPCE



Fuente: Nómina, Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- 17 de enero 2022



El futuro es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

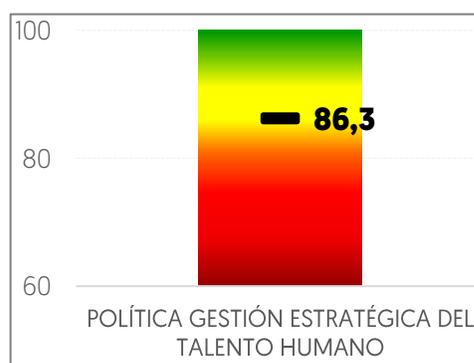
www.colombiacompra.gov.co

### 7.3. MATRIZ GETH

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

Una vez aplicado el autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) de acuerdo con los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, se evidencia una calificación de 86,3% 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.

Ilustración 15. Calificación Total Resultados GETH MIPG



Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano

En la gráfica se aprecian los puntajes discriminados del autodiagnóstico por componentes. Allí se evidencia que los componentes más fuertes son los de planeación y desarrollo, que contienen aspectos como conocimiento normativo y del entorno, planeación estratégica, gestión de la información, gestión del desempeño, capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, entre otros. De otro lado, los componentes de ingreso y retiro requieren de una potencialización, especialmente en aspectos como el de vinculación de personas en condición de discapacidad.



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

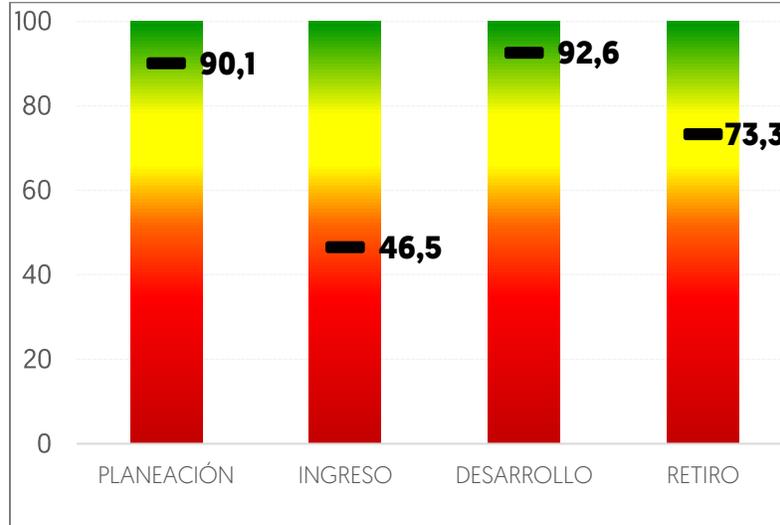
Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

www.colombiacompra.gov.co

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Código: CCE-GTH-PL-01  
Versión: 01 del 27 de enero de 2022

Ilustración 16. Clasificación por componentes de la GETH MIPG



Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano

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.

Ilustración 17. Resultados Gestión Estratégica de Talento Humano respecto a las rutas de creación de valor

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	93	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	92
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	92
		- Ruta para generar innovación con pasión	89
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	89	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	86
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	86
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	92
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	99	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	98
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	100
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	86	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	84
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	87
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	70	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	70

Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2021

Analizando los puntajes más bajos obtenidos en las rutas de creación de valor, se toman como base para establecer las actividades del plan de acción del Plan Estratégico de Talento Humano y por tanto al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022: (i) Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 70%, (ii) Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" 86%, (iii) Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.

#### 7.4. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

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



El futuro es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

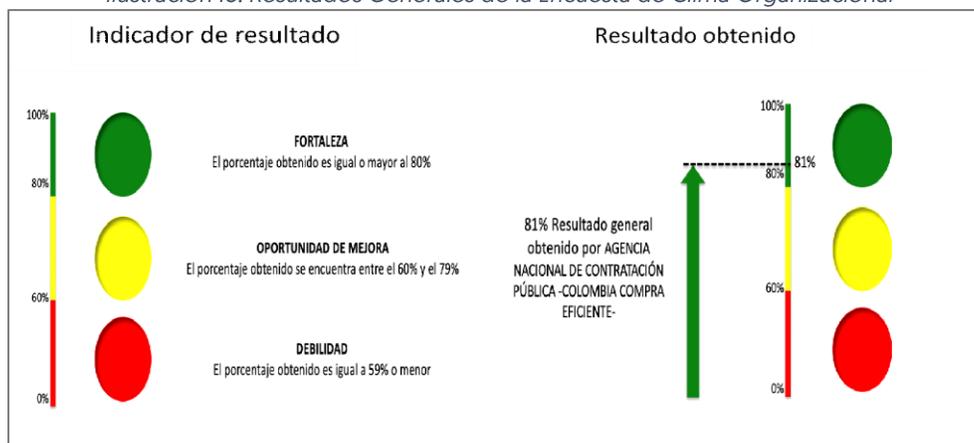
Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

Para efectos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 se tomó como referencia los resultados generales de la encuesta de clima organizacional aplicada a los servidores públicos, realizada a través de Gestionamos Consultores Empresariales S.A.S, 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 son los siguientes:

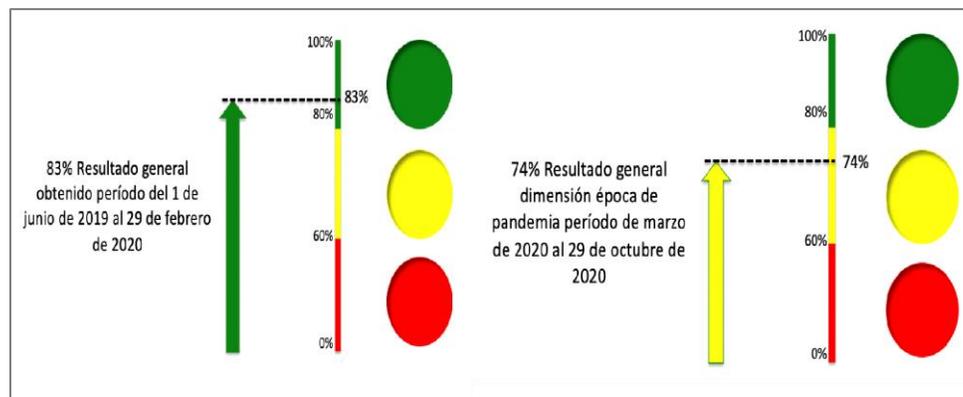
*Ilustración 18. Resultados Generales de la Encuesta de Clima Organizacional*



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.

*Ilustración 19. Resultados Generales y variación época de pandemia de la Encuesta de Clima Organizacional*



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 – ANCPCE



El futuro es de todos

DNP  
Departamento Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Código: CCE-GTH-PL-01

Versión: 01 del 27 de enero de 2022

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 se puede deber 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 tan crítico, por lo que se ve que la agencia lo ha sabido manejar 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:

*Ilustración 20. Resultados Generales por Dimensiones*

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

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 – ANCPCE



El futuro  
es de todos

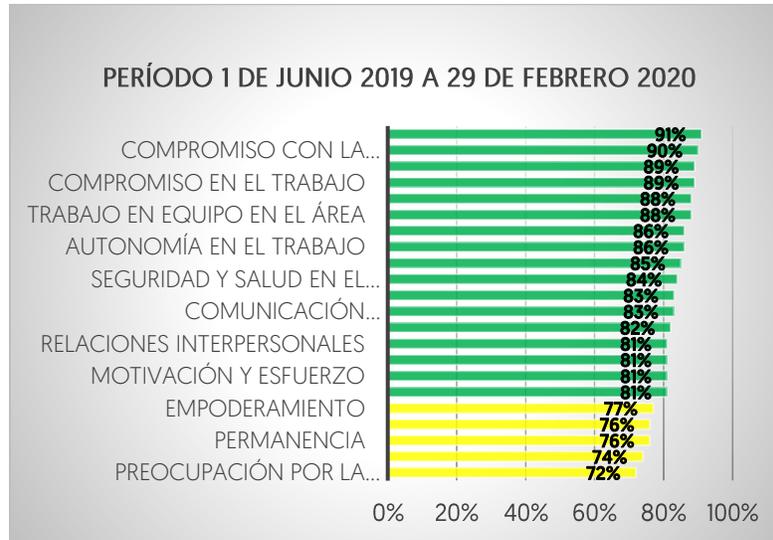
DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

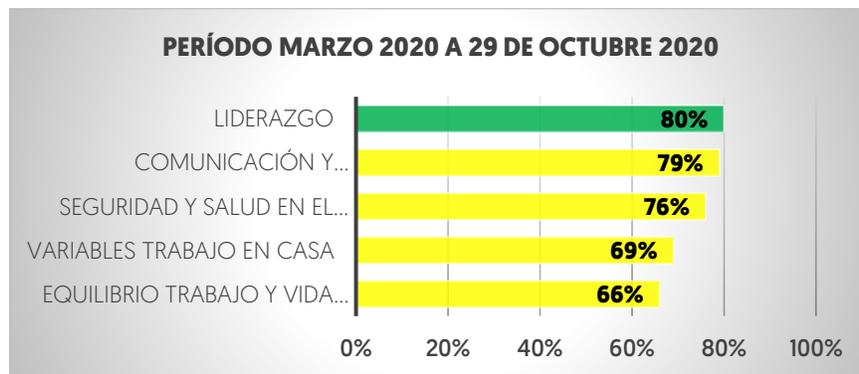
www.colombiacompra.gov.co

Ilustración 21. Resultados Generales por Factores de clima organizacional



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 – ANCPCE

Ilustración 22. Resultados Generales por Factores en pandemia COVID - 19



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 – ANCPCE



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

Ilustración 23. Resultados por Factores, funcionarios públicos

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

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020 – ANCPCE

De los gráficos se resalta la necesidad de continuar fortaleciendo 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 VIGENCIA 2021

La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-, realizó la valoración de los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral y estrés de los servidores públicos, conforme la metodología establecida por la normatividad vigente.

Para la evaluación se discriminaron en dos (2) grupos ocupacionales de acuerdo con los cargos y las características de la población. Primer grupo ocupacional tipo A conformado por personas de los cargos de profesionales especializados, jefes, coordinadores, directores y subdirectores, un segundo grupo ocupacional tipo B participantes de los cargos técnicos, tecnólogos y profesionales de apoyo.

La medición fue realizada por el proveedor externo PRATIB CONSULTING y arrojó los siguientes resultados:

### a. CONDICIONES INTRALABORALES



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

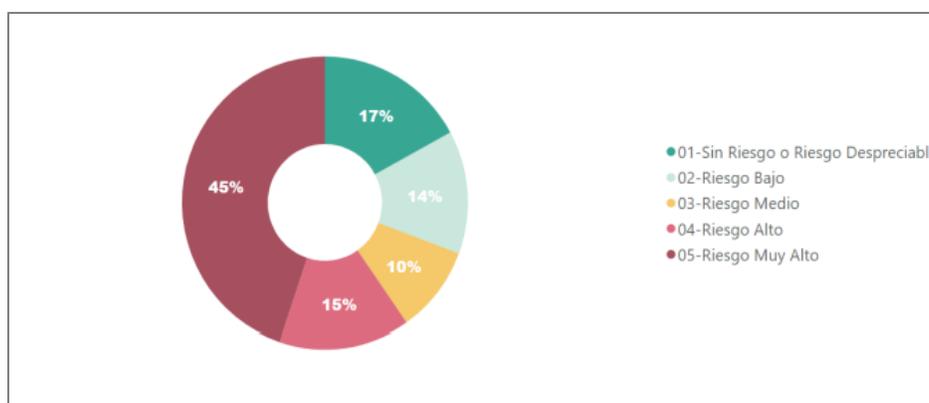
Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

www.colombiacompra.gov.co

En relación con el nivel intralaboral, el cual refiere a situaciones de carácter netamente laborales que les ocurren a los servidores públicos en ámbitos de exigencias del trabajo, control y autonomía en sus labores, liderazgo, relaciones interpersonales, reconocimientos y compensaciones, entre otros.

Este tipo de condición fue percibido de manera negativa por el 60% de la población, lo cual genera un nivel de *riesgo alto*, a nivel intralaboral el riesgo alto es percibido por ambos grupos ocupacionales, donde los dominios que predominan en riesgo alto son “demandas del trabajo”, entendido como las exigencias, obligaciones y/o compromisos implícitas en el desempeño de un cargo, seguidos por “control sobre el trabajo y liderazgo y relaciones sociales” que especifica el margen de control que tiene el servidor en aspectos como el orden y manejo de las actividades, lo que implica que estos dos dominios deben ser atendidos de manera prioritaria.

Ilustración 24. Condiciones Generales Intralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

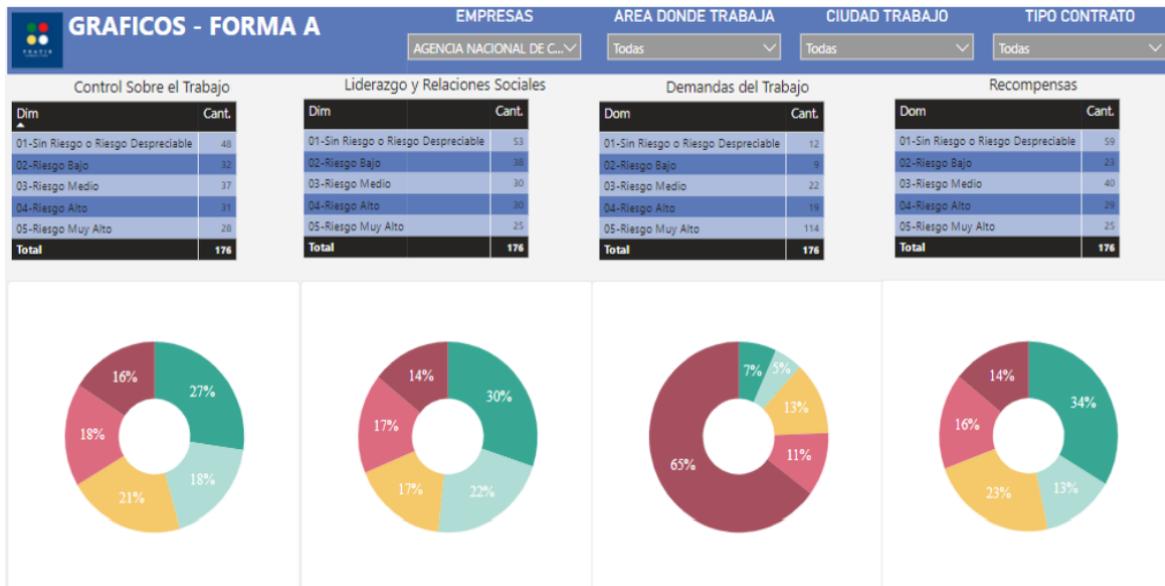
Tel. (+57 1)7956600 • Carrera 7 No. 26 - 20 Piso 17 • Bogotá - Colombia

www.colombiacompra.gov.co

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

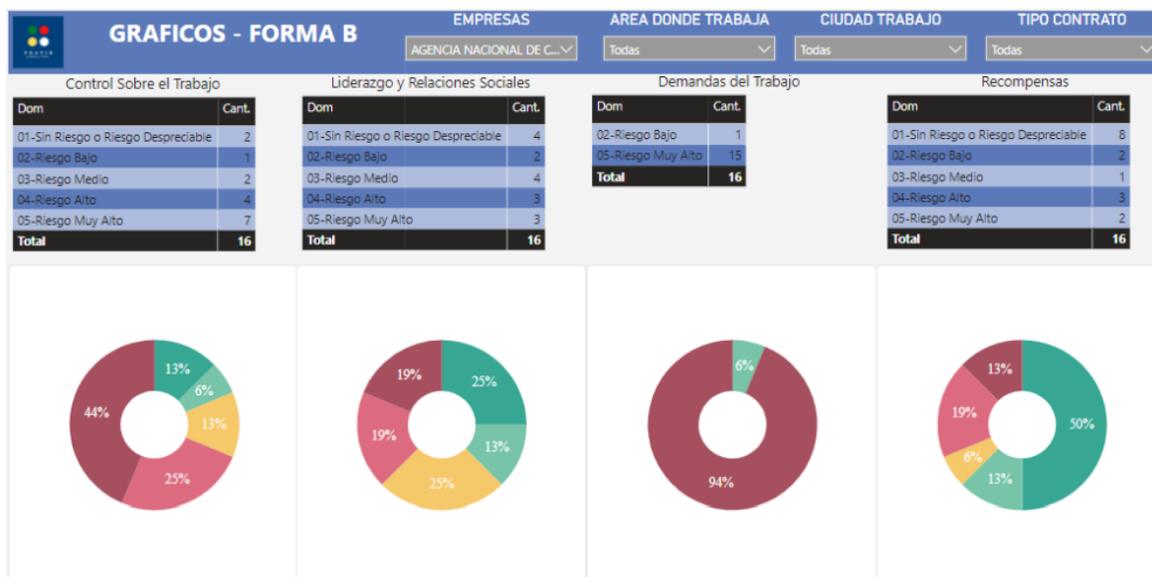
Código: CCE-GTH-PL-01  
Versión: 01 del 27 de enero de 2022

Ilustración 25. Condiciones Intralaborales Grupo A [Nivel directivo, jefes, coordinadores y profesionales especializados]



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

Ilustración 26. Condiciones Intralaborales Grupo B [Profesionales de apoyo, técnicos y tecnólogos]



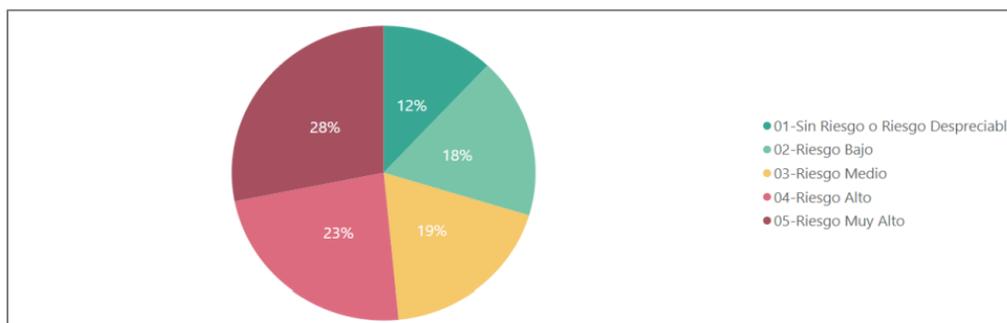
Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

## b. CONDICIONES EXTRALABORALES

En referencia al nivel extralaboral el cual 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 trabajo, disponibilidad de medios económicos y características de su vivienda y entorno, entre otros.

Es importante mencionar que el 51% de los colaboradores perciben sus condiciones sociales, familiares y personales como **alto y muy alto** y el 19% como medio, lo cual es un factor de riesgo 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 laboral en el cual es importante vincular a los núcleos familiares y propender por las actividades en familia.

Ilustración 27. Condiciones Generales Extralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

Ilustración 28. Condiciones Generales Extralaborales

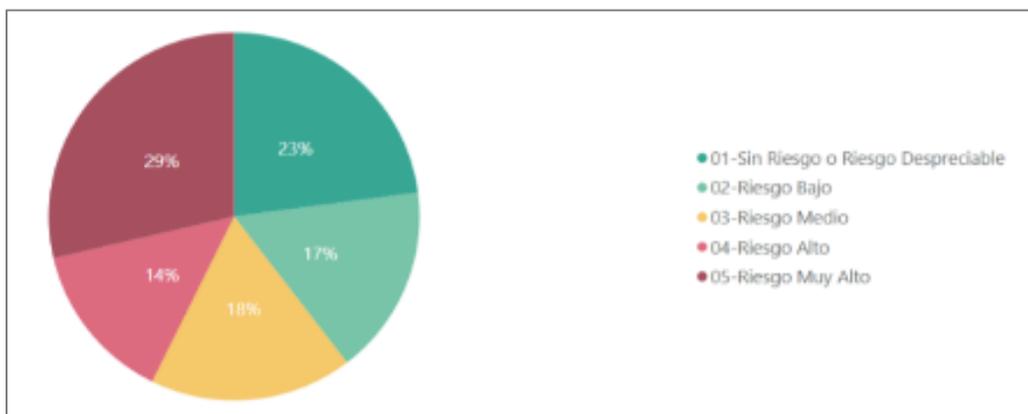


Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

**c. NIVEL DE ESTRÉS**

Por otra parte, se evidenció que la presencia de sintomatología asociada al nivel estrés es del 43%, por lo tanto, requiere de seguimiento a través de un programa epidemiológica, a través del análisis cruzado de los resultados arrojados por los instrumentos para la identificación de factores de riesgo psicosociales aplicados a la entidad.

Ilustración 29. Condiciones Generales de estrés



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2021

## 8. INTEGRACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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

Ilustración 30. Integración Plan Estratégico de Talento Humano



Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano ANCPCCCE  
PETH: Plan Estratégico de Talento Humano  
GETH: Gestión Estratégica de Talento Humano

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

### 8.1. INGRESO

#### 8.1.1. PLAN ANUAL DE VACANTES



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Código: CCE-GTH-PL-01

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



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 2022 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.

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.

Asimismo, 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 pruebas de meritocracia ante el DAFP.

La provisión de las vacantes definitivas de los empleos de carrera que surjan en la vigencia 2022 se realizará mediante nombramiento provisional hasta que se cuente con el presupuesto requerido para iniciar el proceso de concurso de méritos.

## 8.1.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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.

## 8.1.3. GESTION DE LA INFORMACIÓN

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

## 8.2. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

### 8.2.1. 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



Colombia Compra Eficiente

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

[www.colombiacompra.gov.co](http://www.colombiacompra.gov.co)

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.

Por otro lado, la gestión del conocimiento es uno de los activos fundamentales para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Es por ello, que para dar continuidad con la gestión del conocimiento durante la vigencia 2022, la agencia seguirá fortaleciendo a los funcionarios en temas específicos o especializados que le permitan desempeñarse con éxito por medio de temas como la inducción y la reinducción, los cuales se hacen mediante capacitaciones que servirán como herramienta para mejorar la actitud, conocimiento y habilidades de los colaboradores.

### **8.2.2. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017. El Plan de 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.

### **8.2.3. 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 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.

#### 8.2.4. GESTION DEL DESEMPEÑO

La agencia cuenta con la herramienta para la valoración del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción, provisionales, periodo de prueba, mediante instrumentos de evaluación ajustados a cada tipo de vinculación. La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias.

#### 8.2.5. GESTION DEL CONOCIMIENTO

La Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente -, desde la secretaría general junto con el área de planeación de la Dirección General, dará continuidad al plan de acción de gestión del conocimiento 2021-2022; este plan está elaborado en el marco del modelo integrado de planeación [MIPG] y la Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y la innovación del Departamento Administrativo de Función Pública [DAFP]. Con el fin de avanzar en la implementación de la política GESCO, el plan se elaboró a partir de los resultados obtenidos del autodiagnóstico de la política de gestión del conocimiento, con respecto a lo interiorizado y apropiado por ANCPCE

#### 8.2.6. CLIMA ORGANIZACIONAL

Con la finalidad de alinear y fortalecer un tejido de creencias compartidas en torno a las relaciones de servicio basadas en el liderazgo, la transparencia y la comunicación; que se traduzcan en un desempeño y desarrollo institucional de calidad y probidad. Con base en lo anterior, se adelantará la medición de Clima Organizacional, el cual tendrá como objetivo medir la percepción de los servidores con respecto al ambiente laboral y poder generar acciones de intervención con respecto a los resultados de este. Así, el definir una ruta de alertas tempranas para la prevención y contención de situaciones que afecten el clima laboral.



### 8.2.7. TELETRABAJO

Una vez realizada la prueba piloto de teletrabajo durante la vigencia 2021, la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- se plantea como meta para la vigencia 2022 implementar el Teletrabajo, el cual consiste en el desempeño de las actividades remuneradas del servidor público, utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para establecer el contacto entre el servidor y la agencia, sin requerirse de su presencia física en un sitio específico de trabajo, teniendo en cuenta, además, lo establecido en la normatividad legal vigente.

### 8.2.8. TRABAJO EN CASA

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

### 8.2.9. DESCONEXIÓN LABORAL

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

Los servidores públicos de la agencia gozarán del derecho a la desconexión laboral, una vez finalizada la jornada laboral. Asimismo, la ANCPCE deberá garantizar el cumplimiento de las disposiciones normativas teniendo en cuenta las excepciones que se describen en el artículo 6 que hacen referencia a los cargos y/o casos que no estarán sujetos a lo dispuesto en la ley como: i). Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo; ii). Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.



## 8.2.10. MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP

El grupo de talento humano adelantará los procesos de alta, vinculación, desvinculación, sensibilización de servidores para la actualización de hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, y situaciones administrativas de personal necesarias para tener actualizado el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) de la agencia.

## 8.2.11. RETIRO

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

## 9. ARTICULACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

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

Tabla 2. Rutas de recreación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
<p>Ruta de la Felicidad</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La felicidad nos hace productivos</li><li>• Entornos físicos</li><li>• Equilibrio de vida</li><li>• Salario emocional</li><li>• Innovación con pasión</li></ul>	<p>Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Código de integridad</p>



# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Código: CCE-GTH-PL-01

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



<b>Ruta del Crecimiento</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderando talento</li> <li>• Cultura de liderazgo</li> <li>• Liderazgo en valores</li> <li>• Servidores que saben lo que hacen</li> </ul>	Vinculación Evaluación del Desempeño Gestión de la información Plan de Bienestar e incentivos
<b>Ruta del Servicio</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Al servicio de los ciudadanos</li> <li>• Cultura que genera logro y bienestar</li> </ul>	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación
<b>Ruta de la Calidad</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La cultura de hacer las cosas bien</li> <li>• Hacer siempre las cosas bien</li> <li>• Cultura de la calidad y la integridad</li> </ul>	Plan de Bienestar e incentivos Plan Institucional de Capacitación Nómina
<b>Ruta de Análisis de Datos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conociendo el talento</li> <li>• Entendiendo personas a través del uso de los datos</li> </ul>	Plan de Bienestar e incentivos Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo Plan Institucional de Capacitación Vinculación Gestión de la información Nómina

Fuente: Autodiagnóstico política de gestión estratégica de Talento Humano 2021

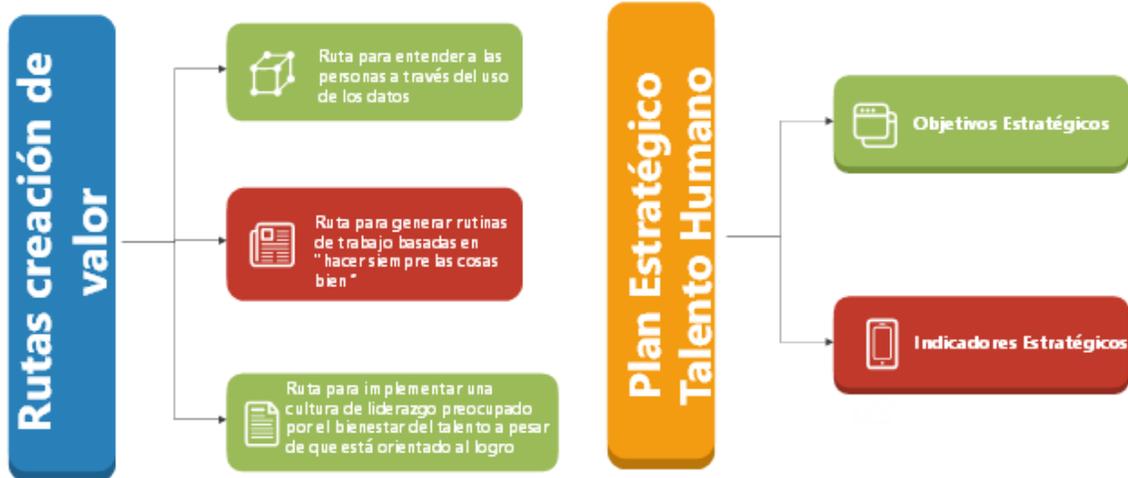
## 10. FORMULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

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.

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Código: CCE-GTH-PL-01  
 Versión: 01 del 27 de enero de 2022

Ilustración 31. Rutas de Creación de Valor Vs. Alineación Plan Estratégico de Talento Humano



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

## 10.1. 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:

Ilustración 32. Objetivos de Gestión de Talento Humano



Fuente: Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano – ANCPCE

## 10.2. OBJETIVOS VS INDICADORES ESTRATÉGICOS DE TALENTO HUMANO

Los 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



El futuro  
es de todos

DNP  
Departamento  
Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

[www.colombiacompra.gov.co](http://www.colombiacompra.gov.co)

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Código: CCE-GTH-PL-01

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



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.

Tabla 3. Indicadores Estratégicos de Talento Humano

OBJETIVO	INDICADORES
<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>	<p>Cumplimiento del Plan de Capacitación.</p> <p>Satisfacción de la capacitación [aplica únicamente para capacitaciones internas]</p> <p>Eficacia de la capacitación [aplica únicamente para capacitaciones internas]</p> <p>Eficiencia de la capacitación [aplica únicamente para capacitaciones internas]</p> <p>Porcentaje cumplimiento global de metas – Desempeño</p> <p>Implementación política gestión del conocimiento</p>
<p>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.</p>	<p>Cubrimiento Efectivo de vacantes</p>
<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>	<p>Cumplimiento de los planes de mejoramiento de la encuesta de clima organizacional por dependencia.</p> <p>Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos.</p> <p>Satisfacción de actividades de bienestar.</p> <p>Implementación de la modalidad de teletrabajo en la agencia.</p> <p>Implementación de la modalidad de trabajo en casa</p>



El futuro es de todos

DNP Departamento Nacional de Planeación

Colombia Compra Eficiente

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

www.colombiacompra.gov.co

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Código: CCE-GTH-PL-01

Versión: 01 del 27 de enero de 2022

	Implementación de la política de desconexión laboral
	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

## 11. 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 2022
Fecha de aprobación:	Desde el 27 de enero 2022
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).
Área / Dependencia de autoría:	Secretaría General
Código de estandarización:	CCE-GTH-PL-01
Categoría / Tipo de documento:	Plan
Aprobación por:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Información adicional:	Acta de aprobación del comité de enero de 2022
Serie documental según TRD	Planes DG.SG.33
Link de ubicación original del documento [especifique donde se aloja o reposa el documento]	Share Point – Talento Humano 2022

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 2. AUTORES Y RESPONSABLES DE REVISIÓN Y APROBACIÓN				
Acción	Nombre	Cargo/ Perfil	Fecha	Firma
Elaboró	Valeria Galeano Barrios	Analista T2-01	20/01/2022	
	Náila Yali Valencia	Contratista Secretaría General		
Revisó	Astrid Camargo	Analista T2-06	25/01/2022	
	Claudia Ximena López Pareja	Secretaría General	26/01/2022	
Aprobó	CIGD	Acta de aprobación del comité de enero de 2021	27/01/2022	

**Nota:** Si la aprobación se realizó mediante acta de alguno de los comités internos considerados en la resolución número 173 de 2020 por favor especificar acta y mes del desarrollo de esta.

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 3. CONTROL DE CAMBIOS DE DOCUMENTO				Versión vigente	01
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

Código: CCE-GTH-PL-01

Versión: 01 del 27 de enero de 2022



01	27/01/2022	Estructuración del plan estratégico de talento humano vigencia 2022	Valeria Galeano Barrios Analista T2-01 Naila Yali Valencia Contratista Secretaria General	Astrid Camargo Analista T2-06 Claudia Ximena López Secretaria General	CIGD
----	------------	---------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------	------

-----  
Nota: El control de cambios en el documento, se refiere a cualquier ajuste que se efectúe sobre el documento que describe ficha técnica del presente documento.



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



www.colombiacompra.gov.co