

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	1 de 35
Vigencia	enero a diciembre de 2019		
Versión No.	2		



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2019 COLOMBIA COMPRA EFICIENTE

Contenido

I.	Introducción	2
II.	Objetivo.....	2
III.	Cobertura poblacional	2
IV.	Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.....	2
V.	Caracterización de la entidad	3
A.	Marco Normativo para Talento Humano	3
B.	Direccionamiento estratégico de la entidad	7
C.	Caracterización de los funcionarios:	10
D.	Caracterización de los empleos	16
VI.	Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano.....	17
A.	Resultados de la encuesta de Clima Organizacional.....	17
B.	Identificación y Evaluación de las Condiciones de Riesgo Psicosocial	20
C.	Resultado diagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano.....	24
VII.	Plan de acción	27
VIII.	Implementación del plan de acción	29
A.	Reclutamiento y selección.....	29
B.	Seguridad y salud en el trabajo.....	30
C.	Bienestar social e incentivos	31
D.	Capacitación y desarrollo	31
E.	Nómina y retiro	32
IX.	Evaluación de la gestión.....	32
A.	Cuadro control de indicadores:.....	33
B.	FURAG	34
X.	Política de Integridad.....	34
XI.	Control del documento	35



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	2 de 35
Vigencia	enero a diciembre de 2019		
Versión No.	2		



I. Introducción

Con el objetivo de orientar el direccionamiento estratégico 2019 - 2022 de Colombia Compra Eficiente al Plan Estratégico de Talento Humano 2019, el equipo de Talento Humano de la Secretaría General se enfocará en agregar valor a las actividades de capacitación, mejoramiento del desempeño individual, desarrollo de competencias y habilidades requeridas por los colaboradores de Colombia Compra Eficiente, en torno a un mejoramiento en la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias, de tal manera que esto permita la satisfacción, motivación y compromiso que conlleven a garantizar un clima organizacional favorable y el logro de los objetivos estratégicos.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor la promesa de ejercer su labor en el marco de los valores del servicio público y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal para garantizar los derechos y responder las demandas de los ciudadanos, así como asumir el reto de la construcción de la paz.

La dimensión de Talento Humano de Colombia Compra Eficiente se enfocará entonces en cumplir el objetivo de MIPG: “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

II. Objetivo

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano de Colombia Compra Eficiente, a través de herramientas que permitan gestionar adecuadamente su talento humano en todo el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad y las normas que rigen en materia de personal, que permitan mejorar el Clima Organizacional y el logro de los objetivos institucionales de Colombia Compra Eficiente.

III. Cobertura poblacional

El Plan estratégico de Talento Humano es aplicable a todos los colaboradores de Colombia Compra Eficiente.

IV. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Colombia Compra Eficiente se compromete con la alineación de las prácticas de talento humano, con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad para que Talento Humano pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	3 de 35
Vigencia	enero a diciembre de 2019		
Versión No.	2		



V. Caracterización de la entidad

Con el fin de realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los colaboradores de Colombia Compra Eficiente es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la entidad y de su talento humano, para esto se analizan las siguientes variables:

A. Marco Normativo para Talento Humano

A continuación, se relaciona la normativa para Talento Humano para cada uno de sus procedimientos:

Norma	Tema	Procedimiento de TH
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	Bienestar social e incentivos
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.	Bienestar social e incentivos
Resolución 1289 del 30 de mayo de 2017	Por la cual se fija la jornada de trabajo en Colombia Compra Eficiente.	Bienestar social e incentivos
Resolución 1240 del 22 de marzo de 2018	Por la cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral.	Capacitación y Desarrollo
Acuerdo 565 del 25 de enero de 2016	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.	Capacitación y Desarrollo
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.	Capacitación y desarrollo
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de	Capacitación y Desarrollo – Bienestar social e incentivos

3



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO				 Colombia Compra Eficiente
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	4 de 35	
Vigencia	enero a diciembre de 2019			
Versión No.	2			

	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.	Nómina
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.	Nómina
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones	Nómina
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.	Nómina
Resolución 1515 del 31 de enero de 2018	Por la cual se modifica el formato de evaluación para la asignación de prima técnica	Nómina
Decreto 333 del 19 de febrero de 2018	Por la cual se fijan las escalas de viáticos	Nómina
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.	Nómina
Resolución 1635 del 03 de julio de 2018	Por la cual se modifica la Resolución 1342 de 2017 sobre el Manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta personal de Colombia Compra Eficiente.	Nómina y selección
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 - Artículo 2.2.5.1.1. y siguientes	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Nómina



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	5 de 35
Vigencia	enero a diciembre de 2019		
Versión No.	2		



	<p>Artículo 2.2.5.10.3. Licencia. Un empleado se encuentra en licencia cuando transitoriamente se separa del ejercicio de su cargo, por solicitud propia, por enfermedad, por maternidad, o por luto, ésta última en los términos de la Ley 1635 de 2013.</p> <p>(Decreto 1950 de 1973, art. 60; art. 1 de la Ley 1635 de 2013).</p> <p>Artículo 2.2.5.10.4. Licencia ordinaria. Los empleados tienen derecho a licencia ordinaria a solicitud propia y sin sueldo, hasta por sesenta (60) días al año, continuos o discontinuos. Si ocurre justa causa a juicio de la autoridad competente, la licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más.</p>	
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Seguridad y Salud en el Trabajo
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	Seguridad y Salud en el Trabajo
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia	Selección
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.	Selección

5



Colombia Compra Eficiente

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



www.colombiacompra.gov.co

PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	6 de 35
Vigencia	enero a diciembre de 2019		
Versión No.	2		



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	Selección
Decreto 0670 del 29 de marzo 2012	Por el cual se establece la planta de personal de la Agencia Nacional de Contratación Pública - "Colombia Compra Eficiente", y se dictan otras disposiciones.	Selección
		Nómina
Decreto 648 del 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Selección
		Capacitación y Desarrollo
		Bienestar social e incentivos
		Nómina
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Selección
		Capacitación y Desarrollo
		Bienestar social e incentivos
		Nómina
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	Selección
		Capacitación y Desarrollo
		Bienestar social e incentivos
		Nómina
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.	Selección
		Capacitación y Desarrollo
		Bienestar social e incentivos
		Seguridad y Salud en el Trabajo



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	7 de 35
Vigencia	enero a diciembre de 2019		
Versión No.	2		


 Colombia Compra Eficiente

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.	Selección
----------------------	---	-----------

B. Direccionamiento estratégico de la entidad

El direccionamiento estratégico de 2019-2022 de Colombia Compra Eficiente es el siguiente:





Colombia Compra Eficiente como ente rector de la contratación estatal del gobierno nacional busca ofrecer a los actores de la compra pública un sistema de información eficaz, con lineamientos jurídicos capaz de brindar al usuario las herramientas necesarias para la transaccionalidad y la eficiencia en los procesos de contratación.




HONESTIDAD


RESPECTO


COMPROMISO


DILIGENCIA


JUSTICIA



Es ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.



Es actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.



Es cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.



Es reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.



Es actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



1. Porcentaje del valor de compras públicas gestionadas en SECOP II y la tienda virtual del estado colombiano –TVEC.
 2. Número de pliegos tipo redactados (y también cuanto se usan)
Trimestralmente se realizará el avance de cada documento tipo así:
(i) 40% realización de mesas técnicas (ii) 20% socialización del borrador (iii) 30% modificaciones y (iv) 10% publicación.
- Indicadores Unidad de Cumplimiento
Presidencia de la República



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO				
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	10 de 35	
Vigencia	enero a diciembre de 2019			
Versión No.	2			



Objetivo General

Posicionar a Colombia Compra Eficiente como el ente rector de la contratación pública del gobierno nacional con la capacidad de proporcionar las herramienta eficaces y necesarias para que garanticen la legalidad, transaccionalidad, trazabilidad y transparencia en la adquisición de los bienes y servicios para el cumplimiento de los fines del estado.



Objetivo General

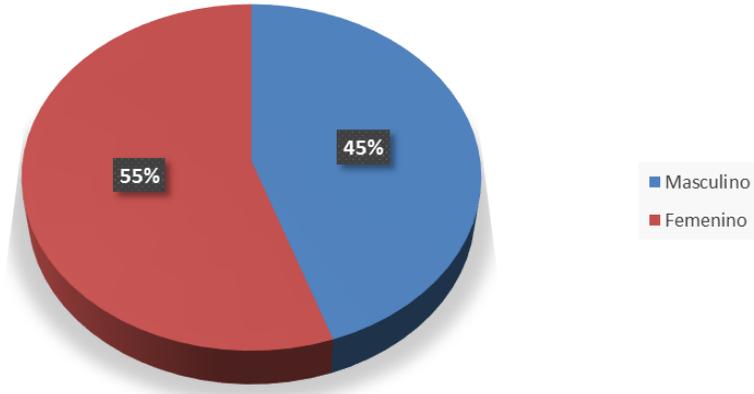
- *Robustecer del sistema electrónico de compra pública – SECOP – para garantizar la transaccionalidad de todos los procesos de contratación estatal del orden nacional y territorial.*
- *Promover mediciones que demuestren la eficiencia administrativa en las entidades públicas y visibilizar la propuesta de valor en la promoción de los instrumentos de agregación de demanda.*
- *Propender las buenas practicas en el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellas en la consecución de dichos fines.*
- *Generar pliegos tipo a fin de promover la pluralidad de oferentes, simplificar los trámites de contratación estatal, reducir los tiempos de preparación de ofertas y de estructuración de los procesos, además de utilizar documentación clara e integrada que se adapte a las necesidades de las Entidades Estatales. Así como reducir la posibilidad de direccionamiento en la adjudicación de los procesos, incrementar la transparencia y disminuir el riesgo de colusión.*
- *Desarrollar las competencias y habilidades a los actores de la compra pública mediante capacitaciones y programas de formación continuada a fin de ofrecer herramientas para facilitar las transacciones en el Sistema de Compra Pública.*

C. Caracterización de los funcionarios:

A través de SIGEP y una herramienta diseñada para uso interno de Colombia Compra Eficiente con el perfil socio demográfico de los colaboradores, se mantiene actualizada la información relacionada de género, edad, nivel educativo, antigüedad, tipo de vinculación, entre otros datos que a continuación se relacionan:

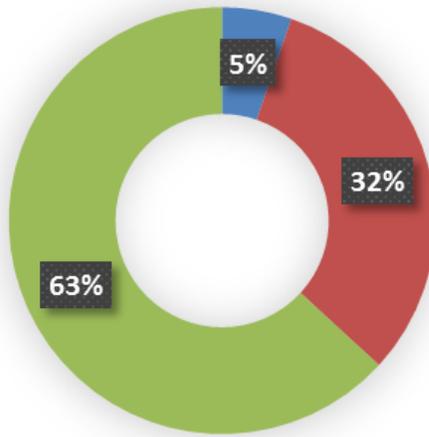


Género

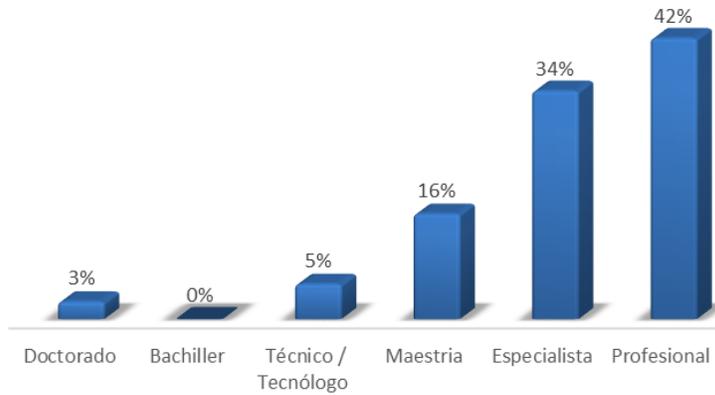


Generación

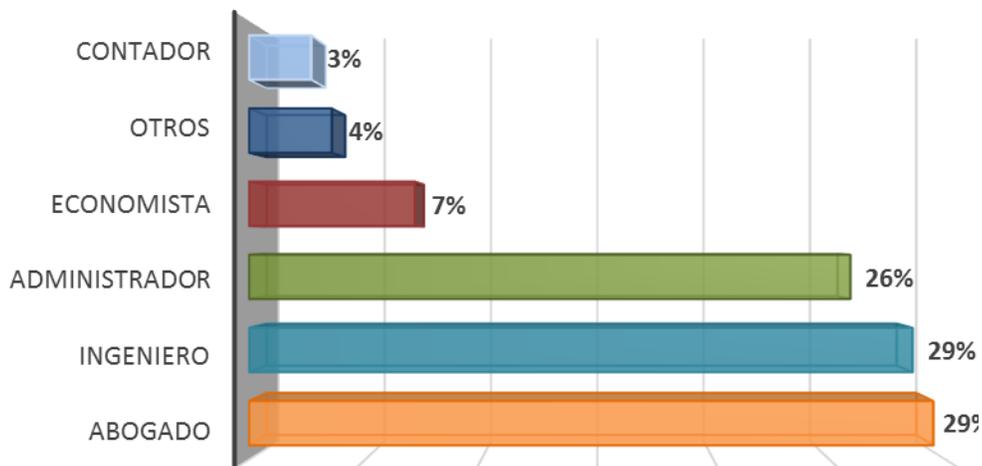
■ Baby Boomers (49-57 años)
 ■ Generacion X (35-45 años)
 ■ Millenials (15-34 años)



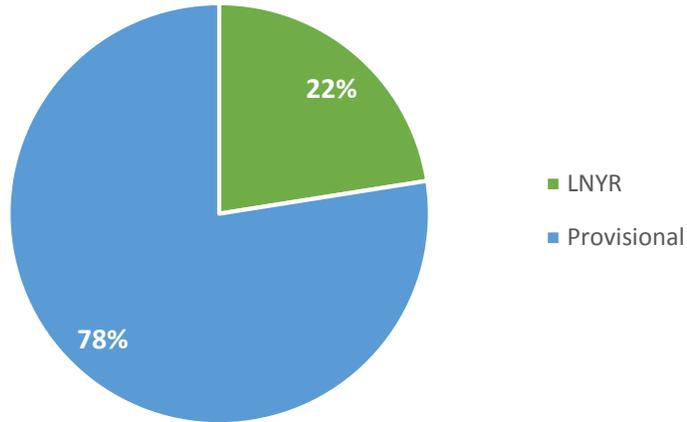
Nivel Académico



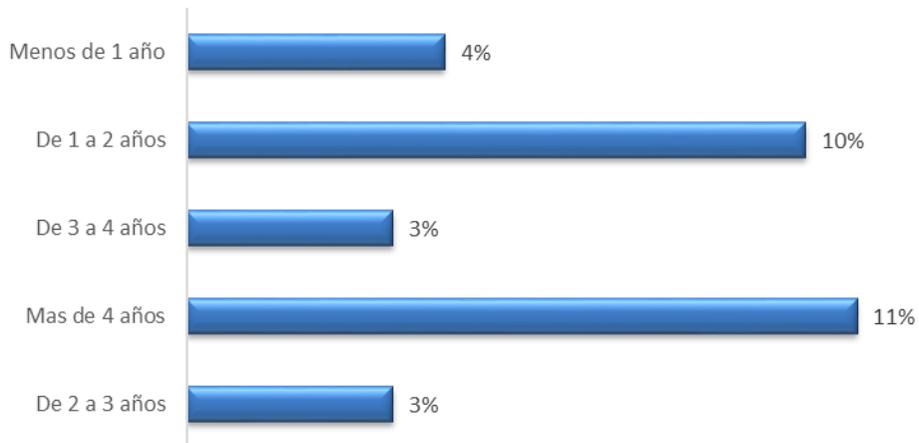
Profesión



TIPO DE VINCULACIÓN

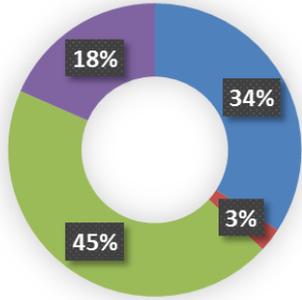


Antigüedad en la Entidad



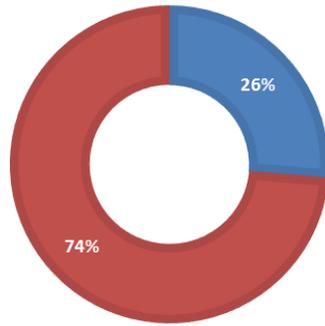
Estado civil

■ Casado (a) ■ Separado (a) ■ Soltero (a) ■ Unión libre

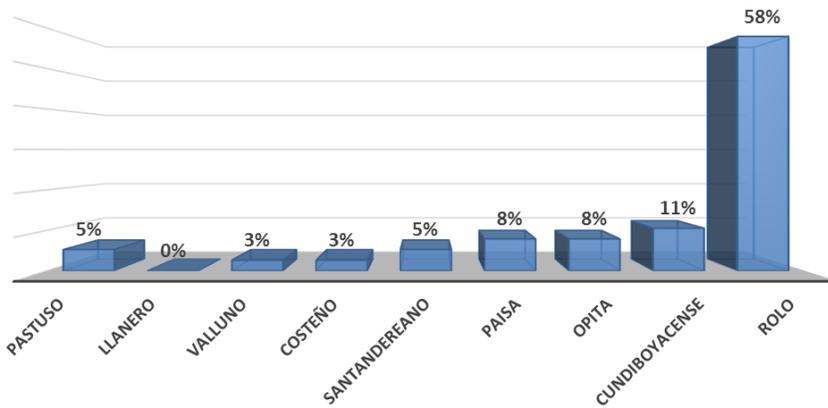


HIJOS

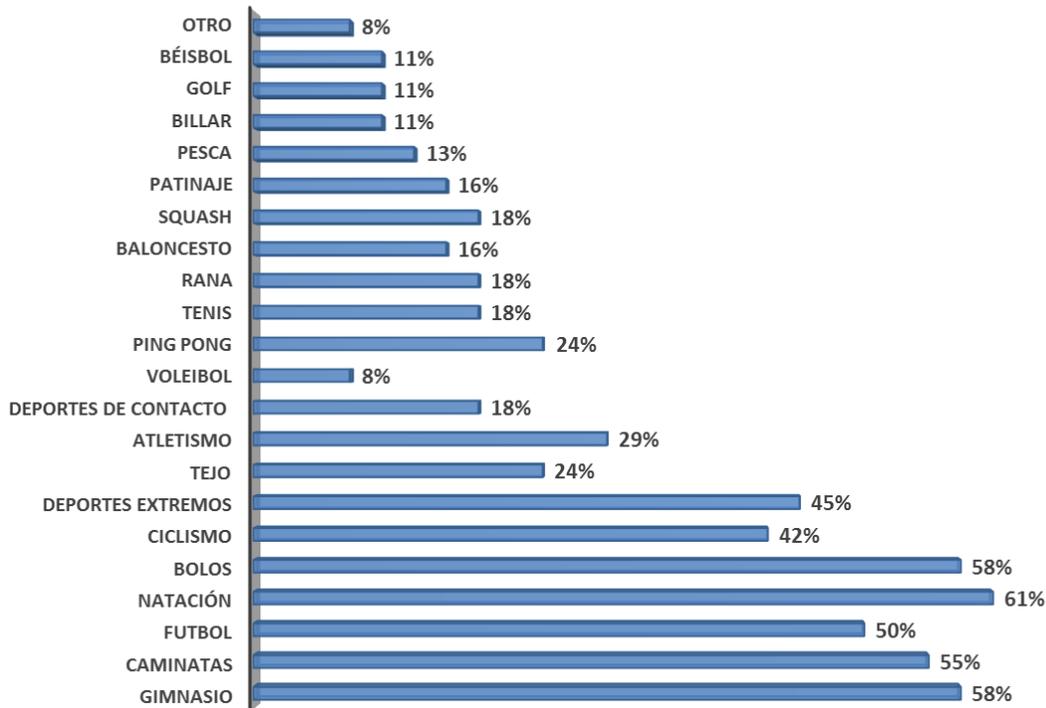
■ si ■ no



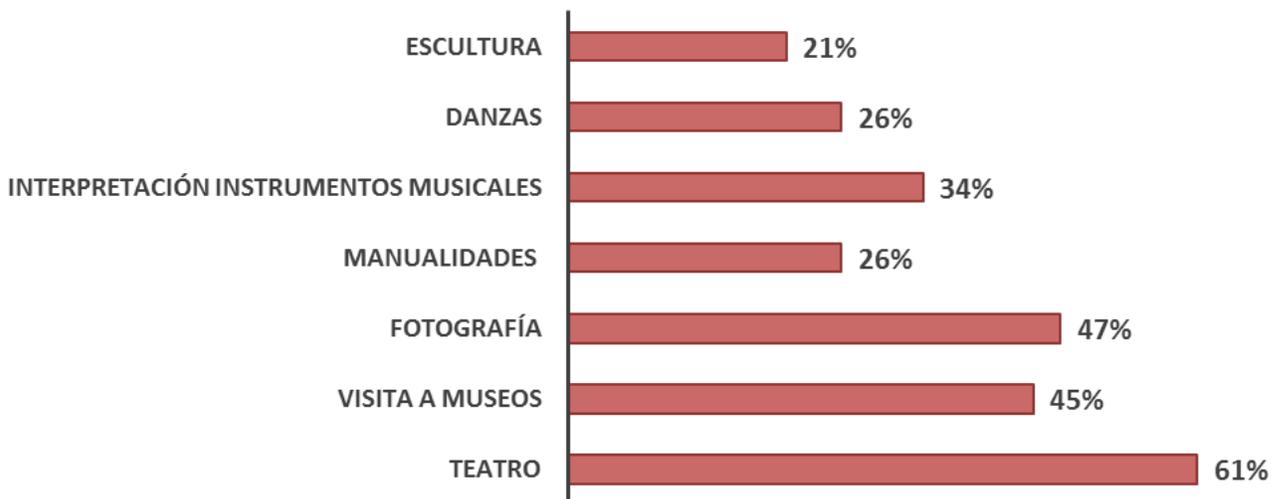
Regionalidad



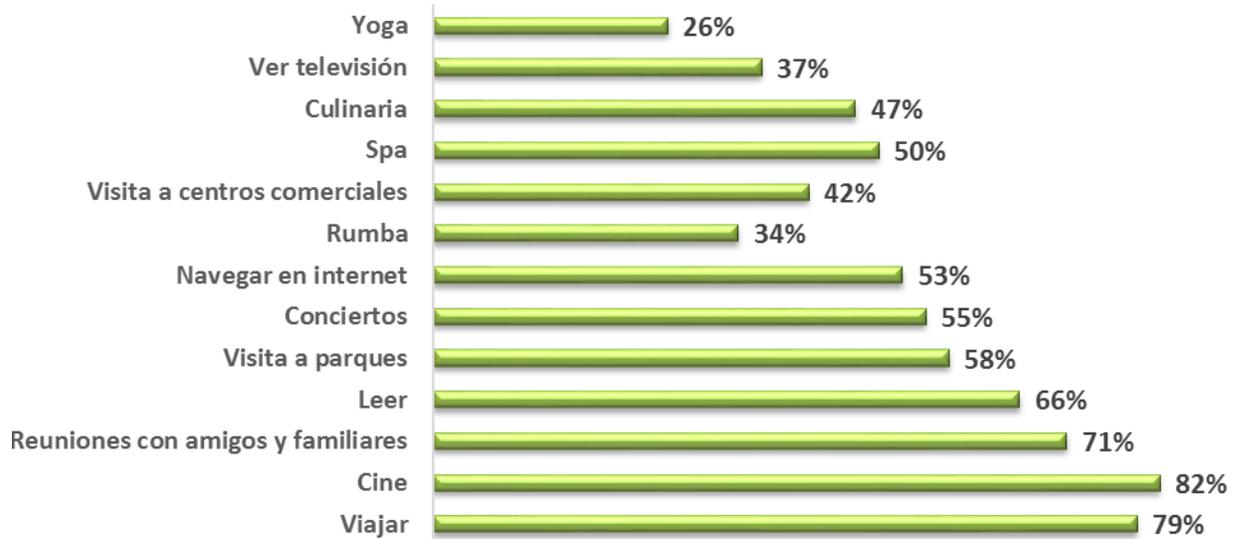
Intereses Deportivos



Intereses culturales



Tiempo libre



D. Caracterización de los empleos

Caracterización de los empleos de la planta de personal de Colombia Compra Eficiente se relaciona a continuación:

Número de Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado
Despacho Director			
1 (Uno)	Director General de Agencia	E3	07
3 (Tres)	Experto	G3	05
1 (Uno)	Experto	G3	04
Planta Global			
1 (Uno)	Secretario General de Agencia	E6	04
3 (Tres)	Subdirector Técnico de Agencia	E5	04
9 (Nueve)	Gestor	T1	15
3 (Tres)	Gestor	T1	11
2 (Dos)	Analista	T2	06
3 (Tres)	Analista	T2	04
5 (Cinco)	Analista	T2	02
4 (Cuatro)	Técnico Asistencial	O1	12
5 (Cinco)	Técnico Asistencial	O1	07

Fuente: Decreto 0670 del 29 de marzo de 2012, por la cual se conforma la planta de personal de Colombia Compra Eficiente.



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	17 de 35
Vigencia	enero a diciembre de 2019		
Versión No.	2		



Por otro lado, los perfiles de los empleos y funciones se relacionan en el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de Colombia Compra Eficiente, la información se registra mediante Resolución 1635 de 2018 y se puede visualizar en el siguiente enlace:

https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documentos/resolucion_1635_de_2018.pdf

VI. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano es levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello Colombia Compra Eficiente utiliza tres herramientas fundamentales: (i) Encuestas de clima organizacional; (ii) Identificación y evaluación de las condiciones de riesgo psicosocial y (iii) La matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG. A continuación, se relacionan los resultados de las tres herramientas:

A. Resultados de la encuesta de Clima Organizacional

La encuesta de clima organizacional aplicada en febrero de 2019 a los colaboradores de Colombia Compra Eficiente se realizó a través de una encuesta desarrollada internamente por el equipo de Talento Humano de Colombia Compra Eficiente, con el fin de evaluar y analizar los resultados del periodo comprendido entre enero a diciembre de 2018. La encuesta evaluó las siguientes dimensiones:

1. Clima: Lo que percibimos estar recibiendo de la entidad como capacitación, compensación, relación con el jefe y compañeros, etc.
2. Compromiso: Lo que percibimos estar dando a la entidad.
3. Satisfacción: Que tan feliz o a gusto me siento en la entidad.

Para efectos del Plan Estratégico de Talento Humano 2019 se tomó como referencia los resultados generales para Colombia Compra Eficiente que fueron:

1. Clima: 86%
2. Compromiso: 92%
3. Satisfacción: 89%

Los resultados obtenidos en general son muy positivos y en donde se encontraron las siguientes fortalezas y oportunidades clasificadas por cada uno de los procedimientos de Talento Humano:



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	18 de 35
Vigencia	enero a diciembre de 2019		
Versión No.	2		



i. Fortalezas:

Se toman en cuenta las preguntas con resultados iguales o superiores a 80% de favorabilidad por cada uno de los procedimientos de Talento Humano.

- **Reclutamiento y selección:**

Dimensión	Objetivo	Procedimiento de TH	Pregunta	Favorabilidad
Compromiso	Orgullo por pertenecer a la entidad	Reclutamiento y Selección	Recomendaría a un amigo entrar a trabajar a Colombia Compra Eficiente	97%
Clima	Empleabilidad	Reclutamiento y Selección	Lo que hago y aprendo en Colombia Compra Eficiente me permite estar bien posicionado en el mercado laboral.	92%
Compromiso	Permanencia	Reclutamiento y Selección	Si me ofrecen un trabajo en otra entidad con las mismas condiciones laborales, seguiría trabajando en Colombia Compra Eficiente.	82%

- **Capacitación y Desarrollo:**

Dimensión	Objetivo	Procedimiento de TH	Pregunta	Favorabilidad
Clima	Manual de funciones	Capacitación y Desarrollo	Conozco las funciones/actividades a mi cargo y cómo contribuyo al cumplimiento de la estrategia de Colombia Compra Eficiente.	97%
Clima	Aplicación de conocimientos en la tarea	Capacitación y Desarrollo	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos y habilidades.	96%
Clima	Disponibilidad de la información	Capacitación y Desarrollo	Dispongo de la información que necesito para hacer adecuadamente mi trabajo.	93%
Clima	Calidad del servicio	Capacitación y Desarrollo	La calidad del servicio que brindamos a nuestros clientes es buena.	92%
Clima	Conocimientos	Capacitación y Desarrollo	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato posee los conocimientos necesarios para realizar su trabajo.	89%
Clima	Atención al cliente	Capacitación y Desarrollo	Colombia Compra Eficiente atiende eficientemente las necesidades de los clientes (externos e internos).	86%
Clima	Foco en el cliente	Capacitación y Desarrollo	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato busca la solución más adecuada para cumplir los requerimientos de nuestros clientes (externos e internos).	86%
Clima	Desarrollo de personas	Capacitación y Desarrollo	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato promueve el desarrollo de sus colaboradores.	84%
Clima	Establecimiento de objetivos	Capacitación y Desarrollo	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato establece claramente mis actividades, metas y objetivos.	81%



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	19 de 35
Vigencia	enero a diciembre de 2019		
Versión No.	2		



Colombia Compra Eficiente

- Seguridad y Salud en el Trabajo:

Dimensión	Objetivo	Procedimiento de TH	Pregunta	Favorabilidad
Clima	Condiciones físicas del trabajo	SST	Considero apropiadas las condiciones físicas de mi lugar de trabajo.	92%
Clima	Recursos para la tarea	SST	Dispongo de los recursos (implementos, equipos, herramientas, etc.) necesarios para realizar mi trabajo.	90%

- Bienestar social e incentivos:

Dimensión	Objetivo	Procedimiento de TH	Pregunta	Favorabilidad
Compromiso	Esfuerzo discrecional	Bienestar social e incentivos	Cuando es necesario, la gente es capaz de hacer un esfuerzo extra por lograr que los resultados se cumplan.	97%
Clima	Respeto	Bienestar social e incentivos	En Colombia Compra Eficiente todos los colaboradores son tratados con respeto independientemente de su cargo.	93%
Clima	Confianza en la Dirección	Bienestar social e incentivos	Tengo confianza en las decisiones que toma el equipo directivo de Colombia Compra Eficiente.	89%
Satisfacción	Satisfacción general	Bienestar social e incentivos	En términos generales, en este momento trabajando en Colombia Compra Eficiente estoy...	89%
Clima	Coherencia	Bienestar social e incentivos	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato es coherente entre lo que dice y lo que hace.	88%
Clima	Trabajo en equipo	Bienestar social e incentivos	En mi área trabajamos en equipo	87%
Clima	Satisfacción general	Bienestar social e incentivos	En general, estoy satisfecho con la relación que tengo con mi jefe inmediato/supervisor inmediato.	87%
Clima	Innovación	Bienestar social e incentivos	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato es abierto a aceptar nuevas formas de hacer las cosas.	87%
Clima	Mediación	Bienestar social e incentivos	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato ayuda a acercar opiniones diferentes en nuestro equipo de trabajo.	86%
Clima	Consideración	Bienestar social e incentivos	En Colombia Compra Eficiente se escucha a las personas y se tienen en cuenta sus opiniones.	86%
Clima	Equilibrio vida personal/ laboral	Bienestar social e incentivos	Mi trabajo me permite lograr un equilibrio entre mi vida personal y laboral.	85%
Clima	Promoción de trabajo en equipo entre áreas	Bienestar social e incentivos	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato promueve el trabajo en equipo entre áreas.	85%
Clima	Reconocimiento del desempeño	Bienestar social e incentivos	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato reconoce el buen desempeño.	84%
Clima	Reconocimiento del desempeño	Bienestar social e incentivos	En Colombia Compra Eficiente reconocen el buen desempeño.	81%



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	20 de 35
Vigencia	enero a diciembre de 2019		
Versión No.	2		



ii. Oportunidades de Mejora:

Se toman en cuenta las preguntas con resultados inferiores a 80% de favorabilidad por cada uno de los procedimientos de Talento Humano.

- Selección:**

Dimensión	Objetivo	Procedimiento de TH	Pregunta	Favorabilidad
Clima	Oportunidades de desarrollo	Reclutamiento y Selección	Considero que tengo posibilidades de desarrollo y crecimiento en Colombia Compra Eficiente.	66%

- Capacitación y Desarrollo:**

Dimensión	Objetivo	Procedimiento de TH	Pregunta	Favorabilidad
Clima	Feedback	Capacitación y Desarrollo	Mi jefe inmediato/supervisor inmediato me da realimentación periódicamente sobre mi desempeño.	78%
Clima	Conocimiento de los planes futuros de la entidad	Capacitación y Desarrollo	Me encuentro lo suficientemente informado de los planes y objetivos de Colombia Compra Eficiente.	78%
Clima	Capacitación	Capacitación y Desarrollo	Recibo las capacitaciones que necesito para realizar mi trabajo actual.	70%

- Seguridad y Salud en el Trabajo:**

No registran resultados inferiores a 80% de favorabilidad.

- Bienestar social e incentivos:**

Dimensión	Objetivo	Procedimiento de TH	Pregunta	Favorabilidad
Clima	Cooperación entre áreas	Bienestar social e incentivos	Existe colaboración entre las diferentes áreas de Colombia Compra Eficiente	72%

B. Identificación y Evaluación de las Condiciones de Riesgo Psicosocial

Para identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, a los que están expuestos los colaboradores de Colombia Compra Eficiente, en diciembre de 2018 se realizó la aplicación de la batería de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana, elaborado por GIRO S.A.S., Los resultados de la evaluación son los siguientes:

20



PLAN ESTADÍSTICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	21 de 35
Vigencia	enero a diciembre de 2019		
Versión No.	2		



- **Riesgo Intralaboral:**

DOMINIOS Y DIMENSIONES	SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
	%	%	%	%	%
TOTAL INTRALABORAL	34%	24%	24%	13%	5%
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	21%	29%	26%	11%	13%
Características del liderazgo	29%	13%	32%	11%	16%
Relaciones sociales en el trabajo	18%	29%	29%	13%	11%
Retroalimentación del desempeño	32%	16%	26%	24%	3%
Relación con los colaboradores	31%	46%	15%	8%	0%
Control sobre el trabajo	26%	8%	32%	18%	16%
Claridad de rol	32%	8%	18%	32%	11%
Capacitación	26%	16%	29%	13%	16%
Participación y manejo del cambio	21%	24%	18%	26%	11%
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	32%	5%	16%	26%	21%
Control y autonomía sobre el trabajo	26%	24%	29%	11%	11%
Demandas del trabajo	45%	34%	13%	3%	5%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	37%	37%	21%	3%	3%
Demandas emocionales	58%	23%	13%	6%	0%
Demandas cuantitativas	32%	26%	16%	13%	13%
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	21%	29%	34%	11%	5%
Exigencias de responsabilidad del cargo	61%	11%	13%	11%	5%
Demandas de carga mental	37%	24%	16%	16%	8%
Consistencia del rol	42%	29%	11%	13%	5%
Demandas de la jornada de trabajo	18%	29%	24%	29%	0%
Recompensas	29%	13%	29%	21%	8%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	21%	24%	18%	18%	18%
Reconocimiento y compensación	26%	18%	18%	29%	8%



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	22 de 35
Vigencia	enero a diciembre de 2019		
Versión No.	2		



- **Riesgo Extralaboral:**

DOMINIOS Y DIMENSIONES	SIN RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO
	%	%	%	%	%
TOTAL EXTRALABORAL	24%	32%	18%	11%	16%
Tiempo fuera del trabajo	24%	34%	29%	5%	8%
Relaciones Familiares	58%	26%	13%	0%	3%
Comunicación y relaciones interpersonales	34%	26%	16%	16%	8%
Situación Económica del grupo familiar	29%	39%	5%	13%	13%
Características de la vivienda y de su entorno	21%	16%	24%	34%	5%
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	39%	8%	24%	21%	8%
Desplazamiento, Vivienda -trabajo vivienda	13%	16%	8%	34%	29%

Las recomendaciones de GIRO S.A.S. a fin de brindar un conjunto de estrategias de intervención en el manejo del estrés y de los factores de riesgo psicosocial son:

A nivel general:

Realizar seguimiento anual a las condiciones evaluadas en el presente estudio con el fin de monitorear su comportamiento y revisar el impacto de las estrategias de intervención que se implementen conforme a las recomendaciones específicas emitidas.

Socializar el presente informe, junto con las estrategias de intervención que se decida implementar, al Comité de Convivencia Laboral de la empresa con el ánimo de vincular al mismo, y de ser posible a toda la organización, en la mitigación del riesgo psicosocial y la mejora de las condiciones de trabajo.

A nivel intralaboral:

- Se plantea que la organización brinde un espacio en el que se recuerden y aclaren dudas a los colaboradores, las funciones y responsabilidades del cargo evaluándose posteriormente la claridad de estos conceptos en quienes participen de estos espacios.
- La definición o clarificación de competencias para cada cargo es necesaria a fin de facilitar la toma de decisiones acertadas, el desempeño eficaz de las tareas y la satisfacción de la empresa y los colaboradores; por lo anterior, se debe realizar una inducción o reinducción a los trabajadores acerca del papel que se espera que el colaborador desempeñe en la organización, objetivos del trabajo, funciones y expectativas de resultados, margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo asignado dentro de la Entidad.



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	23 de 35
Vigencia	enero a diciembre de 2019		
Versión No.	2		



- Así mismo, la distribución adecuada y clara de roles y funciones de acuerdo con el perfil de competencias, ayuda a disminuir el estrés y las tensiones ligadas a la incertidumbre y a la falta de control en el puesto en tanto que facilita la comprensión y tolerancia frente a el control de las distintas situaciones laborales, por lo que se sugiere realizar una actualización de las descripciones de cargo con un especialista en el área que constate que lo planteado en las mismas este acorde con la realidad de la organización.
- Se sugiere fomentar en los trabajadores y dar oportunidad de desarrollo con el fin de que puedan aplicar y aprender sus habilidades y conocimientos.
- Adicionalmente, se sugiere que las tareas asignadas a los trabajadores sean para la cual fueron contratadas.

A nivel Extralaboral

- Se recomienda recolectar información sobre los factores extralaborales exigidos por la resolución 2646 de 2008 durante el proceso de contratación y registrarla en una base de datos. Esta información debe actualizarse de forma anual, para ser utilizada en el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar de los trabajadores.
- Continuar con los programas de bienestar que, en asocio con la caja de compensación, pueden informar a los colaboradores sobre las oportunidades de subsidios o acceso a la información que brindan las cajas frente a la compra de vivienda, recreación, turismo y educación.
- Establecer de forma alineada con el plan de capacitaciones de la empresa, actividades que trabajen el desarrollo de habilidades de desarrollo personal en los trabajadores frente a su educación financiera, educación y vida en familia.
- Se sugiere articular, en lo posible, a las familias de los trabajadores, dentro de las actividades de Bienestar propuestas por la empresa, con el fin de generar mayor sentido de pertenencia en el trabajador y se involucre a la familia dentro del autocuidado del colaborador.

A nivel de estrés

Se sugiere, si existen, continuar con las actividades de promoción y prevención para fortalecer las habilidades de afrontamiento de los colaboradores frente a situaciones potencialmente estresantes, estas actividades pueden ser:

- Programas de formación para la disminución de respuestas fisiológicas producidas por situaciones estresantes (relajación muscular, técnicas de respiración).
- Alimentación balanceada.
- Manejo efectivo del estrés a partir de técnicas de autocontrol emocional.
- Administración efectiva del tiempo.
- Programa de formación enfocado a la higiene del sueño.



PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	24 de 35
Vigencia	enero a diciembre de 2019		
Versión No.	2		



Colombia Compra Eficiente

Adicionalmente, para todos los trabajadores se sugiere abordar los factores intralaborales y extralaborales dentro del sistema de vigilancia epidemiológica (SVE) que siga los lineamientos presentados por el Ministerio de Trabajo en la resolución 2646 de 2008 y el Decreto 1072 e 2015. Es importante tener en cuenta que este sistema de vigilancia epidemiológico debe ser diseñado bajo el modelo de ciclo PHVA con indicadores sistémicos de estructura, proceso y resultado.

C. Resultado diagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano

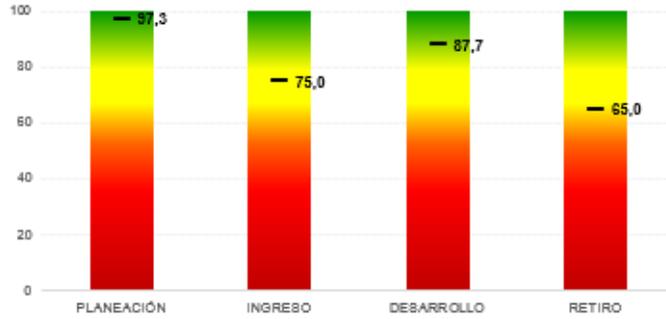
Una vez adelantado el diagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) de acuerdo con los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH se evidencia para Colombia Compra Eficiente una calificación de 87,1 sobre un total de 100, reflejando así un incremento en el resultado de 11,1 con respecto a la autoevaluación del 2018 y ubicando a Colombia Compra Eficiente a enfocarse en la ruta de la felicidad.

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

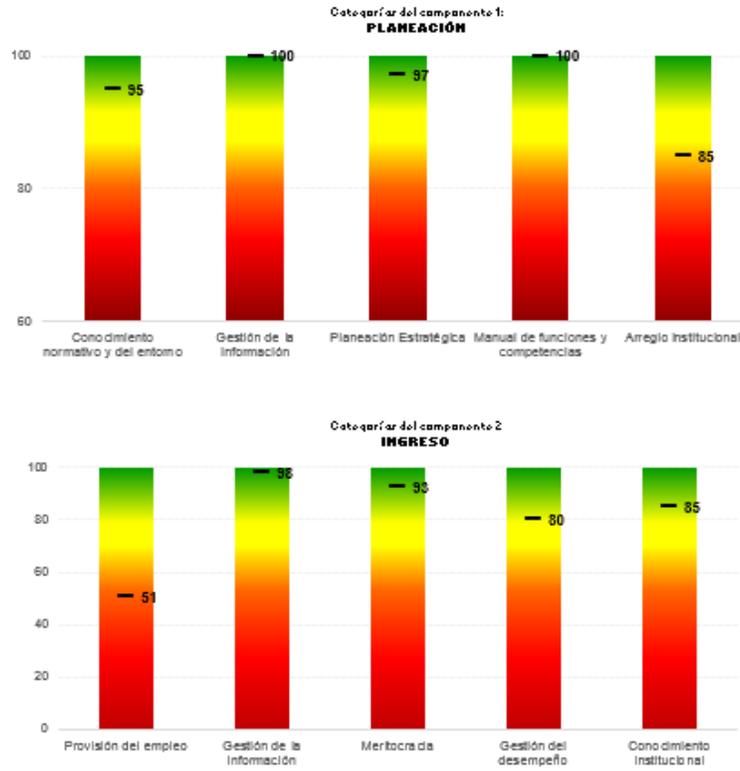
1. Calificación total:

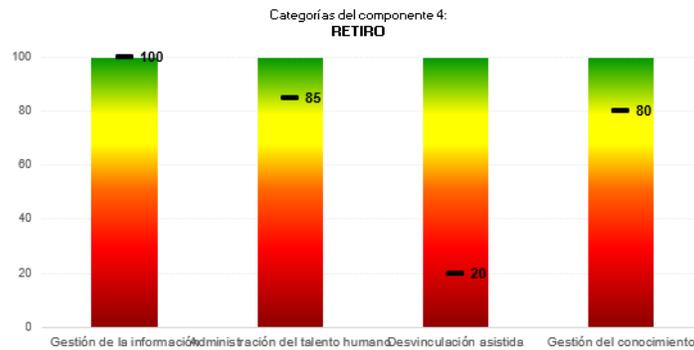
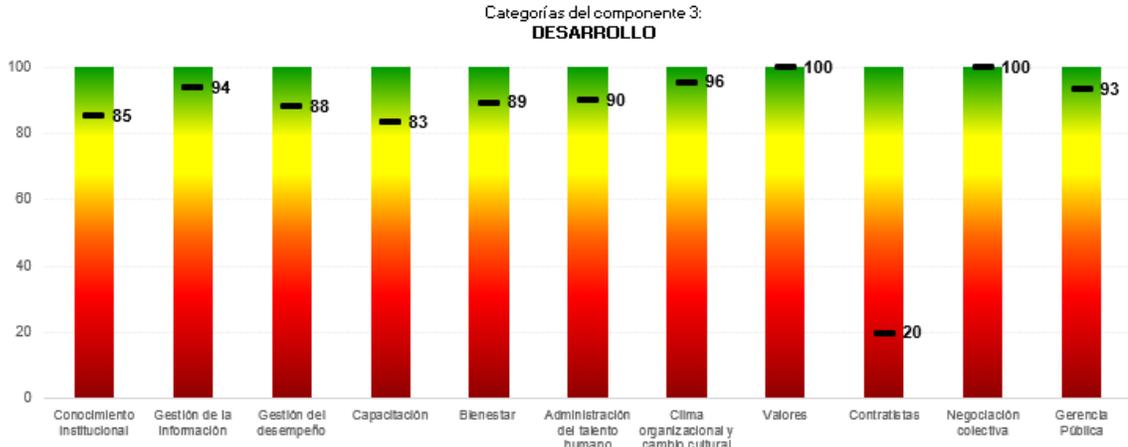


2. Calificación por componentes:

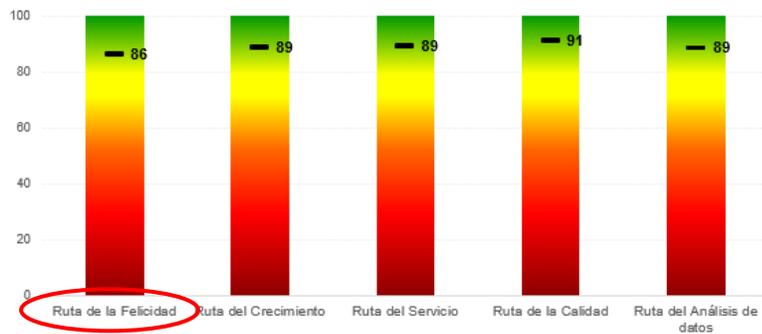


3. Calificación por categorías:





4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Por otro lado, si se analizan las sub-rutas con puntajes más bajos para que sean el punto de partida para el plan de acción del Plan Estratégico de Talento Humano de Colombia Compra Eficiente son:

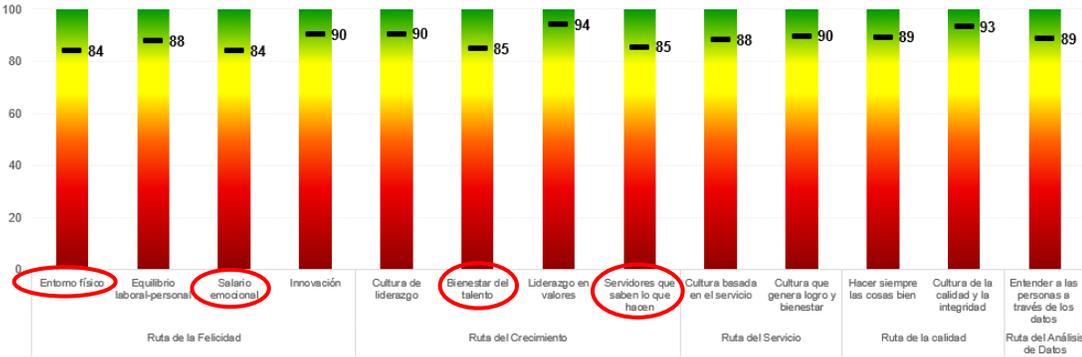


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	27 de 35
Vigencia	enero a diciembre de 2019		
Versión No.	2		


Colombia Compra Eficiente

(i) Entorno físico, (ii) Salario emocional, (iii) Bienestar del Talento y (iv) Servidores que saben lo que hacen. Los indicadores se reflejan en la siguiente gráfica tomada de la Matriz GETH de Colombia Compra Eficiente:

4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



VII. Plan de acción

El Plan Estratégico de Talento Humano de Colombia Compra Eficiente se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH relacionadas anteriormente y al final del año se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido.

Tal como se analizó anteriormente, de acuerdo con de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- **Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje:** Ruta de la felicidad.
- **Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:** (i) Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto (ii) Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional y (iii) Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.

PLAN ESTADÍSTICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	28 de 35
Vigencia	enero a diciembre de 2019		
Versión No.	2		



Teniendo en cuenta las rutas y sub-rutas de la Matriz GETH, el plan de acción de Talento Humano de Colombia Compra Eficiente se relaciona a continuación:

Pasos			5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Selecione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	* Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: 1. Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso 2. Plan Institucional de Capacitación. 3. Plan de bienestar e incentivos 4. Plan de seguridad y salud en el trabajo 5. Evaluación de desempeño 6. Inducción y reintroducción 7. Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	* Alinear los planes y programas con objetivos Institucionales de Colombia Compra Eficiente, para que Talento Humano pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad. * Registrar indicadores para cada uno los planes y promas de Talento Humano * Fomentarla la asistencia a las capacitaciones e inducción establecida en el PIC. * Diseñar un programa de reconocimiento para CCE.	* Utilizar herramienta del MIPG para encontrar las referencias normativas en las que se basa cada variable y las guías técnicas que pueden servir de apoyo para la gestión de cada ítem. (Febrero de 2019). * Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: 1. Plan anual de vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso (Febrero de 2019) 2. Plan Institucional de Capacitación (Febrero de 2019). 3. Plan de bienestar e Incentivos (Febrero de 2019) 4. Plan de seguridad y salud en el trabajo (Febrero de 2019) 5. Evaluación de desempeño (Febrero y agosto de 2019) 6. Inducción y reintroducción (enero a diciembre de 2019) 7. Análisis y mejoramiento del clima organizacional (Febrero y marzo de 2019) * Dar fuerza al Plan de Bienestar e Incentivos en el reconocimiento y la integración por áreas.	Cuadro de control de ejecución para cada una de las actividades planteadas
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores					
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes		* Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos. * Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases. * Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad. * Realizar mediciones de clima laboral y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita mantener lo positivo y corregir las oportunidades de mejora.			
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo					
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP		Divulgar a los colaboradores las mejoras y programas implementados por Talento Humano.	Divulgar a todos los colaboradores de CCE los resultados de la encuesta de clima organizacional, los planes y programas de diseñados para mostrar la alineación con el plan estratégico de CCE	Divulgar los programas de Talento Humano en los canales de comunicación Internas como la cita CCE y entérrata para la divulgación Interna y publicatlas en la página de la entidad. (febreo y marzo de 2019).	Cuadro de control de ejecución para cada una de las actividades planteadas
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP					
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas		Generar hoja de vida para cada uno de los indicadores de Talento Humano	Diseñar una hoja de vida aprobado por planeación, para cada indicador de Talento Humano que visualice el alcance de las metas y un plan de mejoramiento en caso que se requiera	Generar cuadro de control de indicadores para Talento Humano (Marzo de 2019).	Plan de mejoramiento en la hoja de vida de cada uno de los indicadores de Talento Humano
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado					



PLAN ESTADÍSTICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	29 de 35
Vigencia	Desde 23 de mayo de 2019		
Versión No.	1		



Colombia Compra Eficiente

VIII. Implementación del plan de acción

El propósito es adelantar acciones que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), que resultaron con bajo puntaje en el diagnóstico, siempre con el objetivo de mejorar la gestión del Talento Humano.

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

A. Reclutamiento y selección

Colombia Compra Eficiente ve la relevancia de atraer, seleccionar y contratar personas competentes, íntegras, calificadas, motivadas y comprometidas para cada una de las posiciones vacantes, por tanto la entidad se compromete a: (i) respetar los derechos humanos, como principios básicos, promoviendo la igualdad de oportunidades laborales y principios de no discriminación por edad, sexo, color, religión, afiliación política, orientación sexual, nacionalidad o cualquier otra forma de discriminación; y (ii) seleccionar a los candidatos por sus méritos individuales en relación al cumplimiento de requisitos específicos establecidos en el manual de funciones de Colombia Compra Eficiente y en concordancia con la normativa vigente.

Para velar por el cumplimiento de lo anteriormente mencionado y cerrar las brechas identificadas en los resultados de clima organizacional de 2018, se ve la necesidad de:

- Reforzar la divulgación de los lineamientos y el procedimiento del proceso de reclutamiento y selección a todos los colaboradores de la entidad, con el fin de atraer y seleccionar al mejor talento que permita el logro de los objetivos estratégicos de la entidad.
- Con el objetivo de dar mayores oportunidades de ascenso y desarrollo en la entidad es necesario reforzar en los líderes de Colombia Compra Eficiente lo establecido en los lineamientos de reclutamiento y selección, en donde se estable lo siguiente “Es prioridad de Colombia Compra Eficiente considerar a sus colaboradores como primera opción para ocupar la posición vacante, siempre y cuando el perfil del colaborador corresponda con los requerimientos de la posición vacante”.
- Publicar todas las vacantes que se generen en la entidad primero en los medios de comunicación interna.
- Publicar en los medios de comunicación interna de Colombia Compra Eficiente, todos los movimientos internos que se generen, con el objetivo de reconocer los ascensos internos en la entidad.



PLAN ESTADÍSTICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	30 de 35
Vigencia	Desde 23 de mayo de 2019		
Versión No.	1		



Colombia Compra Eficiente

Por otro lado, se desarrolló el Plan Anual de Vacantes 2019 y el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2019 de Colombia Compra Eficiente que tiene por objetivo programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva y diseñar estrategias de Talento Humano que permitan identificar necesidades en la planta de personal de Colombia Compra Eficiente.

Para visualizar el Plan Anual de Vacantes 2019 de Colombia Compra Eficiente, se puede ingresar al siguiente enlace:

https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documentos/plan_anual_de_vacantes_2019.pdf

Para visualizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2019 de Colombia Compra Eficiente, se puede ingresar al siguiente enlace:

https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documentos/plan_de_prevision_de_recursos_humanos_2019_vf.pdf

B. Seguridad y salud en el trabajo

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 colaboradores de 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, Colombia Compra Eficiente implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

Para cerrar las brechas identificadas en la evaluación de las condiciones de riesgo psicosocial y cumplir con lo anteriormente mencionado, se estable el Plan de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2019 de Colombia Compra Eficiente, que se puede visualizar en el siguiente enlace:

<https://www.colombiacompra.gov.co/transparencia/plan-de-trabajo-sst>



PLAN ESTADÍSTICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	31 de 35
Vigencia	Desde 23 de mayo de 2019		
Versión No.	1		



C. Bienestar social e incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 de Colombia Compra Eficiente está enfocado en el desarrollo profesional, personal, familiar y social incluyendo actividades recreativas, deportivas, culturales, voluntariados y de reconocimiento de la siguiente manera:



El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 de Colombia Compra Eficiente pretende cerrar las brechas identificadas en la encuesta de clima organizacional de 2018 y desarrollar las Sub rutas en las que se obtuvo puntajes más bajos en el diagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Par ver el plan y cronograma de actividades definidas para las actividades de Bienestar Social e Incentivos 2019 de Colombia Compra Eficiente se puede visualizar en el siguiente enlace:

https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documentos/programa_de_bienestar_social_e_incentivos_2019.pdf

D. Capacitación y desarrollo

A través del Plan Institucional de Capacitación se gestionan las herramientas e iniciativas de capacitación necesarias para cerrar las brechas en competencias y habilidades requeridas por los colaboradores de Colombia Compra Eficiente para el logro de sus objetivos estratégicos.

Todas las capacitaciones son clasificadas de acuerdo con las competencias y habilidades que Colombia Compra Eficiente requiere desarrollar entre sus colaboradores, así como desarrollar en los servidores públicos capacidades para desenvolverse en los diferentes contextos de sector público. Como resultado del diagnóstico, Colombia Compra Eficiente establece para el año 2019 acciones de capacitación clasificadas en tres ejes temáticos así: (i) Eje Temático 1: Gobernanza para la paz; (ii) Eje Temático 2: Gestión del Conocimiento en las entidades públicas; y (iii) Eje Temático 3: Creación del valor público.



Colombia Compra Eficiente

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



www.colombiacompra.gov.co

PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	32 de 35
Vigencia	Desde 23 de mayo de 2019		
Versión No.	1		



Colombia Compra Eficiente

La medición del desarrollo de competencias y cumplimiento de objetivos se realiza a través de la Evaluación de Desempeño Laboral (EDL) para cada funcionario o Acuerdo de Gestión para los funcionarios de nivel directivo.

Como resultado de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, Colombia Compra Eficiente busca contar con colaboradores competentes, íntegros, calificados, motivados y comprometidos.

Par ver el plan y cronograma de actividades definidas para el Plan Institucional de Capacitación 2019 de Colombia Compra Eficiente se puede visualizar en el siguiente enlace:

<https://www.colombiacompra.gov.co/transparencia/plan-institucional-de-capacitacion>

E. Nómina y retiro

Las principales acciones para desarrollar en el procedimiento de nómina y retiro serán las siguientes:

- Continuar con la herramienta tecnológica interna que permita consolidar y analizar la caracterización del empleo de los funcionarios y la caracterización de los funcionarios y contratistas de Colombia Compra Eficiente que permite la recolección y análisis de toda la información posible sobre las personas que componen la planta de personal de la entidad y estos datos serán el insumo fundamental para la toma de decisiones
- Continuaremos con la herramienta de certificación laboral electrónica con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento que el funcionario lo requiera.
- Garantizar la actualización del SIGEP para todos los funcionarios y contratistas y declaración de bienes y rentas para funcionarios.
- Se consolidará la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas, contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio.
- Actualizar procedimiento de viáticos para garantizar la estandarización del proceso.
- Establecer y divulgar un cronograma de novedades de nómina que garantice la efectividad en los pagos.
- Por la edad de los funcionarios de Colombia Compra Eficiente para el 2019, no se desarrollarán herramientas para afrontar el cambio, debido a que no tendremos personas que se retiran por pensión en el 2019.

IX. Evaluación de la gestión

Talento Humano establece los siguientes mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente:



Colombia Compra Eficiente

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



www.colombiacompra.gov.co

PLAN ESTADÍSTICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	33 de 35
Vigencia	Desde 23 de mayo de 2019		
Versión No.	1		



Colombia Compra Eficiente

A. Cuadro control de indicadores:

El cuadro control de indicadores es un documento de Talento Humano que permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano, los indicadores son los siguientes:

Proceso	Indicador	Fórmula	Meta
Bienestar social e incentivos	Porcentaje de favorabilidad de la encuesta de clima organizacional	(Sumatoria del número de respuestas favorables en la encuesta de clima organizacional) / (Número total de respuestas a la encuesta de clima organizacional)	70%
Bienestar social e incentivos	Cumplimiento del plan	(Actividades realizadas / Número de actividades programadas) * 100	100%
Capacitación y Desarrollo	Porcentaje de colaboradores en los que el nivel de desarrollo de las competencias y coadyuva al logro de los objetivos institucionales.	(Número de colaboradores con calificación mayor o igual a 7 en el nivel de desarrollo de competencias comportamentales) / (Número de colaboradores evaluados en el nivel de desarrollo de competencias comportamentales)	80%
Capacitación y Desarrollo	Porcentaje de colaboradores en los que el nivel de cumplimiento de compromisos laborales es bueno o sobresaliente.	(Número de colaboradores con calificación mayor o igual a 80% en el cumplimiento de compromisos laborales al final del año) / (Número de colaboradores evaluados)	80%
Capacitación y Desarrollo	Porcentaje de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.	Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas) * 100	100%
Capacitación y Desarrollo	Eficacia de la formación	Promedio de la encuesta de satisfacción de las capacitaciones evaluadas en el periodo	3.5
Seguridad en Salud en el Trabajo	Cumplimiento del Programa de SST	(Actividades realizadas / Número de actividades programadas) * 100	100%
Selección	Tiempo promedio de cobertura de vacantes	(Sumatoria de los días que se demora cada proceso de selección desde la autorización de la vacante por la Secretaria General hasta el momento que el candidato acepta el ofrecimiento al cargo / Número de procesos de selección realizados)	26 días



Colombia Compra Eficiente

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



www.colombiacompra.gov.co

PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	34 de 35
Vigencia	Desde 23 de mayo de 2019		
Versión No.	1		


Colombia Compra Eficiente

Selección	Rotación voluntaria * Solo aplica para funcionarios	(Número de colaboradores que se retiraron voluntariamente de la entidad / Número total de colaboradores) *100	2,5%
Nómina	Efectividad de liquidación de la nómina	Número de quejas o errores recibidos en el procedimiento de liquidación de nómina/Número funcionarios pagos*100	0,0%
Nómina	Ejecución del Plan Anual de Caja	Monto en pesos del PAC ejecutado/ Monto en pesos del PAC solicitado *100	100%

B. FURAG

La gestión de Talento Humano se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Los resultados obtenidos de esta medición permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar para el siguiente año.

X. Política de Integridad

Transformar las prácticas de las entidades y los servidores; es fundamental consolidar la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades, por lo que El Código de Integridad elaborado por Función Pública constituye una herramienta para ser implementada por las entidades y Colombia Compra Eficiente establece las siguientes acciones:

- Llevar a cabo actividades de divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad. Se realizarán campañas mensuales resaltando un valor diferente cada mes.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores.
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.

El cronograma de trabajo se encuentra ligado al Plan Institucional de Capacitación y al Plan de Bienestar Social e Incentivos con las siguientes actividades:



Colombia Compra Eficiente

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



www.colombiacompra.gov.co

PLAN ESTATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
Código	CCE-GTH-PL-01	Página	35 de 35
Vigencia	Desde 23 de mayo de 2019		
Versión No.	1		



Colombia Compra Eficiente

- Capacitaciones en el código de integridad de Colombia Compra Eficiente:

Nombre de la Capacitación	Competencia a desarrollar	¿A qué objetivo del direccionamiento estratégico 2019 - 2022 de CCE le apunta?	Área Facilitador/ Proveedor	Metodología	Población Objetivo	Presupuesto	Mes Planificado	Duración (Horas) Planificada	No. Participantes Planificado
Código de Integridad de Colombia Compra Eficiente	Compromiso con la Organización	Eficiencia administrativa	Secretaría General	Campañas virtuales	Todos los colaboradores de Colombia Compra Eficiente	\$0	abril, mayo, junio, julio y agosto	1	130

- Reconocimiento a los colaboradores de Colombia Compra Eficiente por promover y vivir el código de integridad de Colombia Compra Eficiente:

Actividad	Dimensión a Impactar	Objetivo	Población a impactar	Responsable /Convenio	Mes de programación	No. de Participantes	Presupuesto
Campañas de refuerzo y reconocimiento a colaboradores de Colombia Compra Eficiente por promover y vivir el código de integridad de Colombia Compra Eficiente.	Persona y Profesional	Dar un reconocimiento a los colaboradores que vivan y promulguen el código de Integridad de Colombia Compra Eficiente. Se realizarán campañas internas, cada mes se reforzará y resaltarán un valor diferente y en Diciembre se realizará un reconocimiento integral al código de integridad de Colombia Compra Eficiente.	Todos los colaboradores de Colombia Compra Eficiente	Talento Humano	Abril a Agosto y Diciembre	134	\$ 0

XI. Control del documento

Intervinientes (Nombre completo y cargo)			Área	Fecha
1. Elaboró	Diana Patricia Ortiz Guerra	Contratista	Secretaría General	20/02/2019
2. Revisó	Silvia Juliana Ramírez Rosas	Secretaria General E6 04	Secretaría General	25/02/2019
3. Aprobó	Comisión de Personal	Acta N° 02 del 26 de febrero de 2019 de la Comisión de Personal.	N/A	26/02/2019
	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Reunión comité Institucional de Gestión y Desempeño del 27 de febrero de 2019.		27/02/2019



Colombia Compra Eficiente

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



www.colombiacompra.gov.co