

2021



Colombia Compra Eficiente

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

AGENCIA NACIONAL DE CONTRATACIÓN PÚBLICA
COLOMBIA COMPRA EFICIENTE

ENERO 2021

Director General

José Andrés O'Meara Riveira

Secretaria General

Claudia Ximena Lopez Pareja

Asesor Dirección General

Mauro Palta Cerón

Subdirector de Negocios

Andrés Ricardo Mancipe Gonzalez

Subdirector de Gestión Contractual

Jorge Augusto Tirado Navarro

Subdirectora de Estudios de Mercado y Abastecimiento Estratégico (EMAE)

Catalina Pimienta Gómez

Subdirector de Información y Desarrollo Tecnológico (IDT)

Rigoberto Rodriguez Peralta

Asesor Económico

Steven Orozco Rodríguez

Asesor Jurídico

Juan David Marín Lopez

Asesor Planeación

Karina Blanco Marín

Asesor Control Interno

Judith Gomez Zambrano

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	2 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



Colombia Compra Eficiente

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVO	4
2.1.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
3.	ALCANCE.....	4
4.	DEFINICIONES Y ABREVIATURAS.....	4
4.1.	DEFINICIONES.....	4
4.2.	ABREVIATURAS.....	5
5.	NORMATIVIDAD	6
6.	DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	7
6.1.	DIAGNÓSTICO	7
6.2.	DISEÑO.....	21
6.3.	EJECUCIÓN.....	23
6.4.	EVALUACIÓN	28
7.	COMUNICACIÓN.....	29
8.	ANEXOS.....	29
9.	FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS	30



Colombia Compra Eficiente

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



www.colombiacompra.gov.co

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	3 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



Colombia Compra Eficiente

1. INTRODUCCIÓN

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

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

Asi pues, la Secretaría General de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004, en su Capítulo II, Artículo 15, Literal e, y teniendo en cuenta las disposiciones del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, formula el Plan Institucional de Capacitación 2021.

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

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



Código	CCE-GTH-PL-02	Página	4 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



2. OBJETIVO

Preparar a los servidores públicos para el cumplimiento eficiente de sus responsabilidades a través de acciones orientadas a desarrollar y afianzar las competencias, habilidades y destrezas requeridas para el logro de los objetivos estratégicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Gestionar el proceso de capacitación bajo el enfoque de aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e institucional.
- Capacitar a los servidores de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- en las dimensiones del Saber, del Ser y del Hacer, para fortalecer, optimizar y cumplir de una manera eficaz y eficiente las labores asignadas.
- Fortalecer las competencias laborales de los servidores de la Agencia con el fin de minimizar las brechas que puedan existir entre los conocimientos que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera para el ejercicio de su cargo.
- Incrementar la motivación del servidor público, que contribuya a un clima organizacional favorable.

3. ALCANCE

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

4. DEFINICIONES Y ABREVIATURAS

4.1. DEFINICIONES

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

- **Capacitación:** *“Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal* como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”¹.*

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



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	5 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



Colombia Compra Eficiente

- **Competencias Laborales:** “Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”².
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** “El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”³.
- **Principio de Profesionalización:** “Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”⁴.
- **Servidor Público:** “Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”⁵.
- **Sistema Nacional de Capacitación:** “Conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”⁶.

4.2. ABREVIATURAS

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión
PIC: Comité Operativo de Emergencias
ANCP-CCE. Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente
SG-SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
EDL: Evaluación de Desempeño Laboral

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

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

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

⁵ Artículo 123 de la Constitución Política de 1991

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





5. NORMATIVIDAD

Norma	Asunto
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.
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 648 del 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública
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	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Resolución 1797 del 29 de marzo de 2019	Por la cual se modifica el Sistema Tipo de Evaluación de Desempeño Laboral.
Acuerdo 02 del 9 de enero de 2019	Por el cual se definen los lineamientos para desarrollar los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba
Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018	Por la cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de la carrera administrativa y en periodo de prueba.
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	7 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



Colombia Compra Eficiente

Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Norma	Asunto
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 140 del 1 de septiembre 2020	Por la cual se modifica el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente
Resolución 0068 de 2020	"Por la cual se fija la jornada de trabajo de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-".
Resolución 1797 de 2019	"Por la cual se modifica la Resolución 1240 de 2017 sobre el sistema de evaluación de desempeño laboral de Colombia Compra Eficiente".

6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación tiene cuatro etapas: (i) diagnóstico; (ii) diseño; (iii) ejecución; y (iv) evaluación.

6.1. DIAGNÓSTICO

Las necesidades de capacitación para la vigencia 2021 parten del análisis de la siguiente información: (i) Alineación Estratégica de la ANCP-CCE - PND 2019 – 2022, (ii) Resultados de la evaluación de desempeño laboral de funcionarios del periodo 2019 – 2020, (iii) los resultados de la encuesta de clima organizacional aplicada a los servidores públicos en el 2020, (iv) resultados de la encuesta de riesgo psicosocial realizada a los servidores públicos de la ANCP-CCE en el 2020 y (v) Encuesta de necesidades de capacitación aplicada en el 2020 a los Subdirectores, Secretaria General, Asesores, Comisión de Personal y transmitida a todos los funcionarios de la ANCP-CCE.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	8 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



6.1.1. Alineación Estratégica de la ANCP-CCE - PND 2019 – 2022

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano y por ende el Plan Institucional de Capacitación 2021, se encuentran alineados con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo -PND 2019-2022

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

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

Pacto por Colombia, pacto por la equidad						
<i>El Plan Nacional de Desarrollo es un pacto por la Equidad. Este PND busca alcanzar la inclusión social y productiva, a través del Emprendimiento y la Legalidad. Legalidad como semilla, el emprendimiento como tronco de crecimiento y la equidad como fruto, para construir el futuro de Colombia.</i>						
Legalidad		+	Emprendimiento		=	Equidad



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	9 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



Pacto por Colombia, pacto por la equidad - Pactos Transversales

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

Fuente: Plan Estratégico Institucional



Colombia Compra Eficiente

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



www.colombiacompra.gov.co

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	10 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



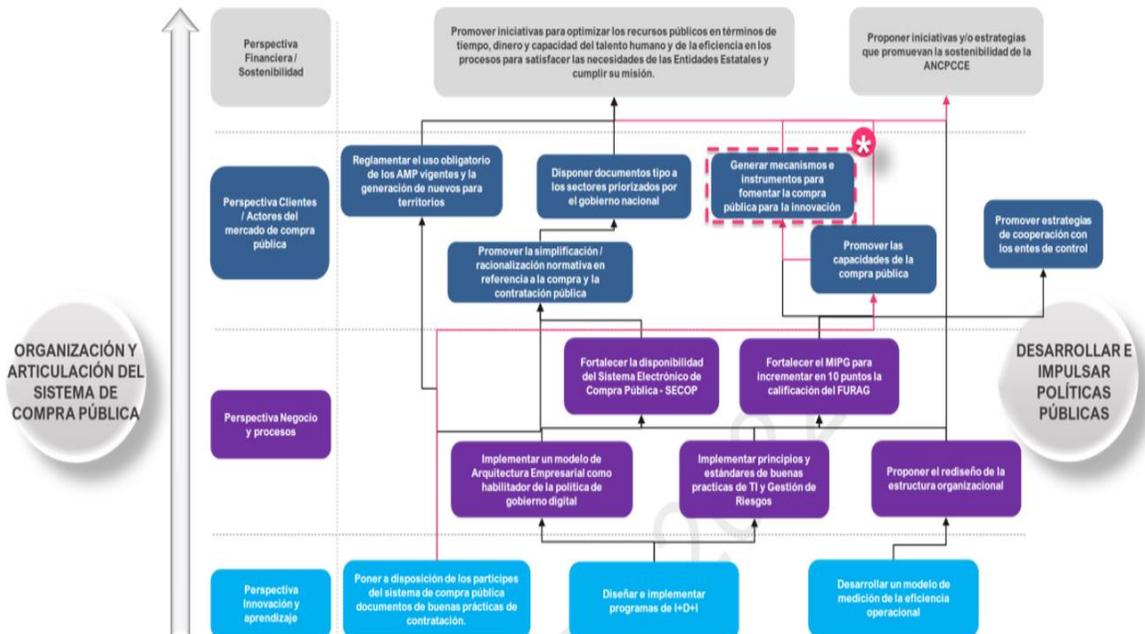
La misión y la visión contemplada para el período 2018 – 2022, se encuentra alineada al cumplimiento del Plan Estratégico y Plan Institucional de Capacitación 2021:

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



Fuente: Plan Estratégico Institucional

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



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

Fuente: Plan Estratégico Institucional



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	11 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



6.1.2. Resultados de la evaluación de desempeño laboral de funcionarios del periodo 2019 – 2020

La Evaluación de Desempeño Laboral realizada a los servidores públicos, permite identificar, medir y evaluar la gestión, así como identificar las fortalezas y oportunidades de mejora.

Como resultado de la Evaluación de Desempeño Laboral (EDL) realizada a los servidores públicos de la ANCP-CCE, se tomó como referencia el indicador de desempeño, reportado en el RAE de la ANCP-CCE, con los resultados de la EDL 2019 – 2020 de servidores públicos:

Imagen No. 4 Indicador de Desempeño – RAE Talento Humano de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-

Nombre del Indicador:	Porcentaje cumplimiento global de metas - Desempeño		
Objetivo del Indicador:	Medir y analizar el cumplimiento de objetivos y competencias en las evaluaciones de desempeño laborales (EDL) de los funcionarios.		
Descripción:	Permite a partir de los resultados de desarrollo de competencias de los funcionarios organizar las iniciativas de capacitación para cerrar las brechas en conocimientos, competencias y habilidades requeridas por los servidores públicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente- para el logro de sus objetivos estratégicos. Se evalúa en febrero y marzo de cada año de acuerdo a los resultados obtenidos al cierre de la evaluación de desempeño laboral (EDL).		
Tipo de Indicador:	Efectividad	Otro: Cual?	
Frecuencia:	Anual	Proceso:	Gestión del Talento Humano
Unidad de medida:	Porcentaje %	Dependencia:	Secretaría General
Fórmula:	(Número de servidores públicos con calificación mayor o igual a 75% en el resultado final de EDL) / (Número de servidores públicos evaluados)		Fecha de reporte: 11/06/20
Año/ Vigencia	2020		

Mes	Meta	Resultado
Enero	N/A	N/A
Febrero	N/A	N/A
Marzo	100%	100%
Abril	N/A	N/A
Mayo	N/A	N/A
Junio	N/A	N/A
Julio	N/A	N/A
Agosto	N/A	N/A
Septiembre	N/A	N/A
Octubre	N/A	N/A
Noviembre	N/A	N/A
Diciembre	N/A	N/A

RESULTADO	TOLERANCIA CUMPLIMIENTO
<74,9%	Deficiente
79,9% - 75%	Aceptable
> o = a 80%	Sobresaliente

Fuente: RAE marzo 2020 Talento Humano



Código	CCE-GTH-PL-02	Página	12 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



En las Evaluaciones de desempeño realizadas en la ANCP-CCE se determina que a pesar de que los servidores públicos obtuvieron puntajes iguales o mayores al 75%, es necesario reforzar en los líderes de la ANCP-CCE la importancia de definir compromisos retadores y alineados a las metas de la Agencia, que permitan el logro de sus objetivos estratégicos.

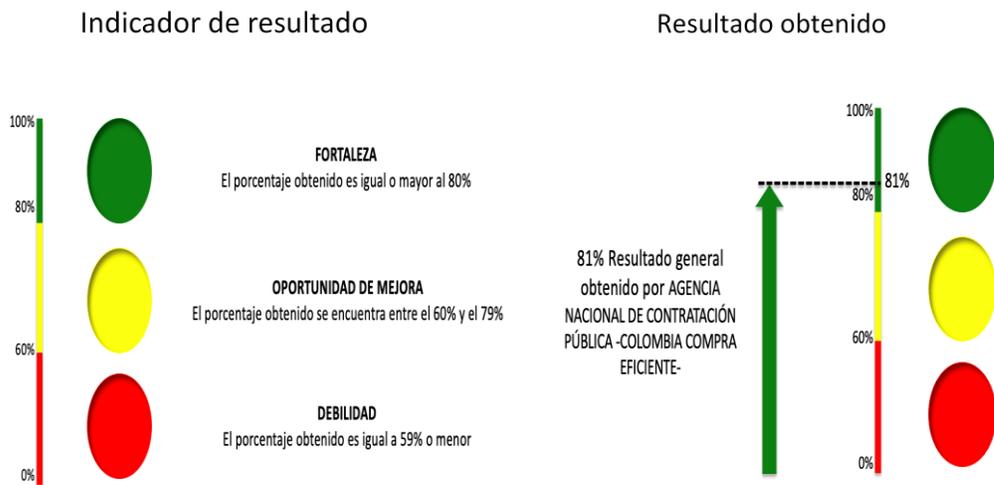
Adicionalmente, se trabajará una propuesta para un modelo propio de evaluación de desempeño laboral, el cual deberá ser aprobado por la CNSC.

6.1.3. Resultados de la encuesta de Clima Organizacional

Para efectos del Plan Institucional de Capacitación 2021, se tomó como referencia los resultados generales de la encuesta de clima organizacional que fue aplicada en octubre de 2020 en la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-, por 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 para la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente son los siguientes:

Gráfica No 1. Resultados Generales de la Encuesta de Clima Organizacional



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANCP-CCE

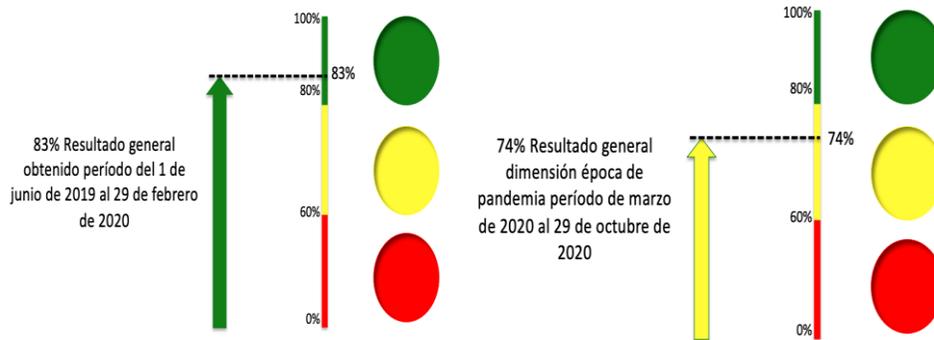


Código	CCE-GTH-PL-02	Página	13 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



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.

Gráfica No 2. Resultados Generales y variación época de pandemia de la Encuesta de Clima Organizacional



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANCPCCCE

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 del 74%, esto como consecuencia de los cambios a que fueron sometidas las personas debido a la pandemia por el COVID-19, generando un caos a nivel nacional y mundial, sin embargo, no es un resultado crítico, en razón a las acciones adoptadas y que se 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:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	14 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		

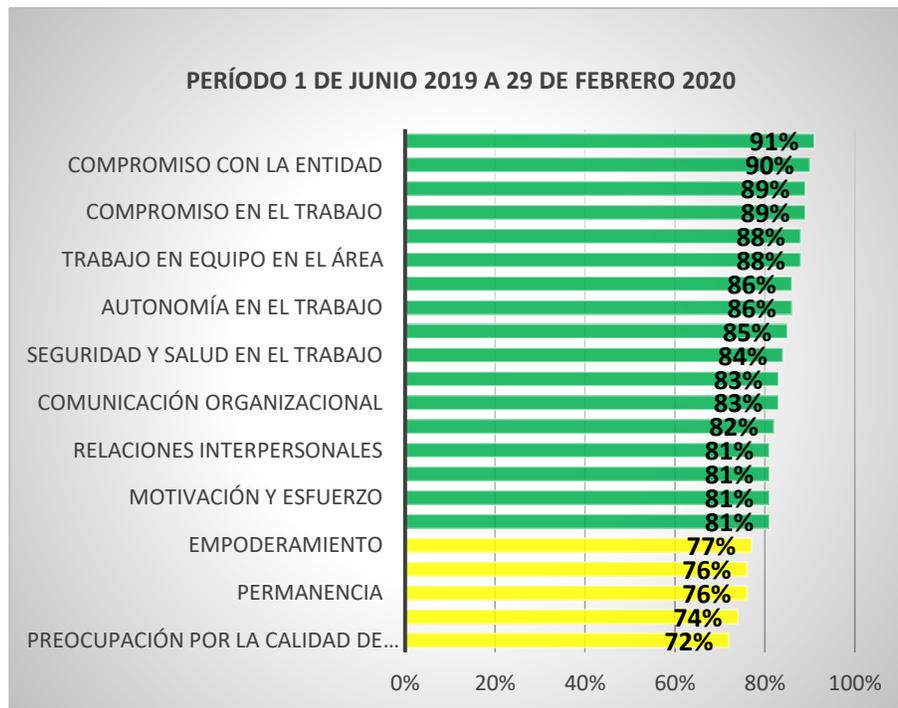


Gráfica No 3. Resultados Generales por Dimensiones

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

Gráfica No 4. Resultados Generales por Factores



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANCPCE





Gráfica No 5. Resultados Generales por Factores en pandemia



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANPCPCE

Gráfica No 6. Resultados por Factores, funcionarios públicos

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

Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020- ANPCPCE



Código	CCE-GTH-PL-02	Página	16 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



De los gráficos se resalta la necesidad de fortalecer los factores de empoderamiento, proyecto de vida, permanencia, apoyo del crecimiento, desarrollo del personal, así como la comunicación y colaboración, seguridad y salud en el trabajo en época de pandemia, variables del trabajo en casa y equilibrio entre trabajo y vida personal, por lo cual el PIC 2021 enfocará sus esfuerzos en las siguientes capacitaciones:

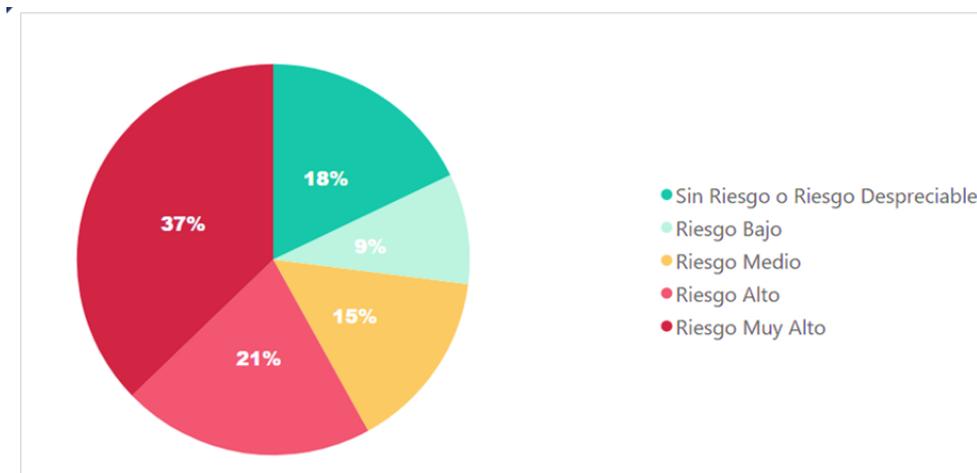
- Liderazgo.
- Inteligencia emocional.
- Comunicación.
- Proyecto de vida.
- Talleres de valores que favorezca la interiorización del Código de Integridad de la ANCP-CCE.

6.1.4. Resultados de la encuesta de riesgo psicosocial

La Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente-, realizó la valoración de los factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral e individual de los servidores públicos de la Agencia, conforme la metodología establecida para tal y fin, y en tal sentido, aplicó una encuesta en el mes de diciembre de 2020, conjuntamente con el contratista PRATIB CONSULTING y arrojó los siguientes resultados.

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

Gráfica No 7. Condiciones Generales Intralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2020

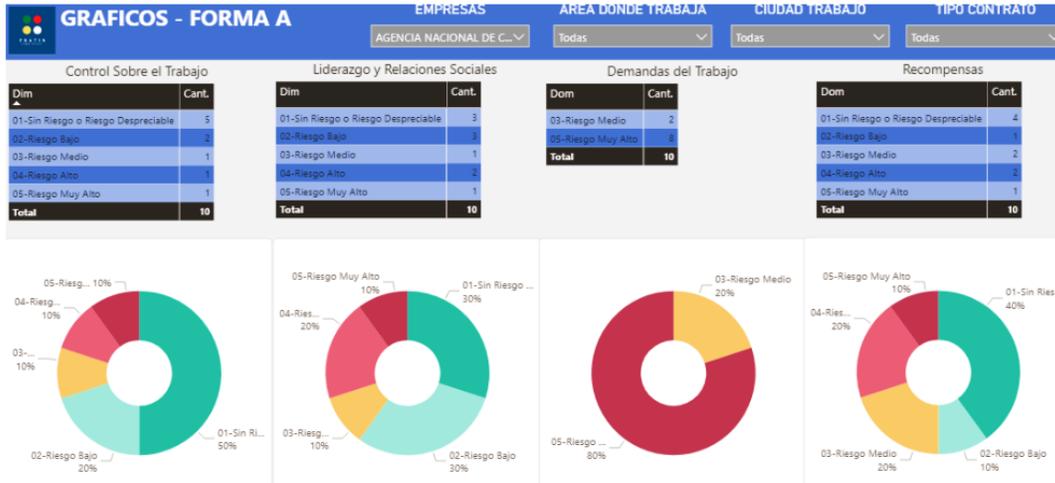


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	17 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		

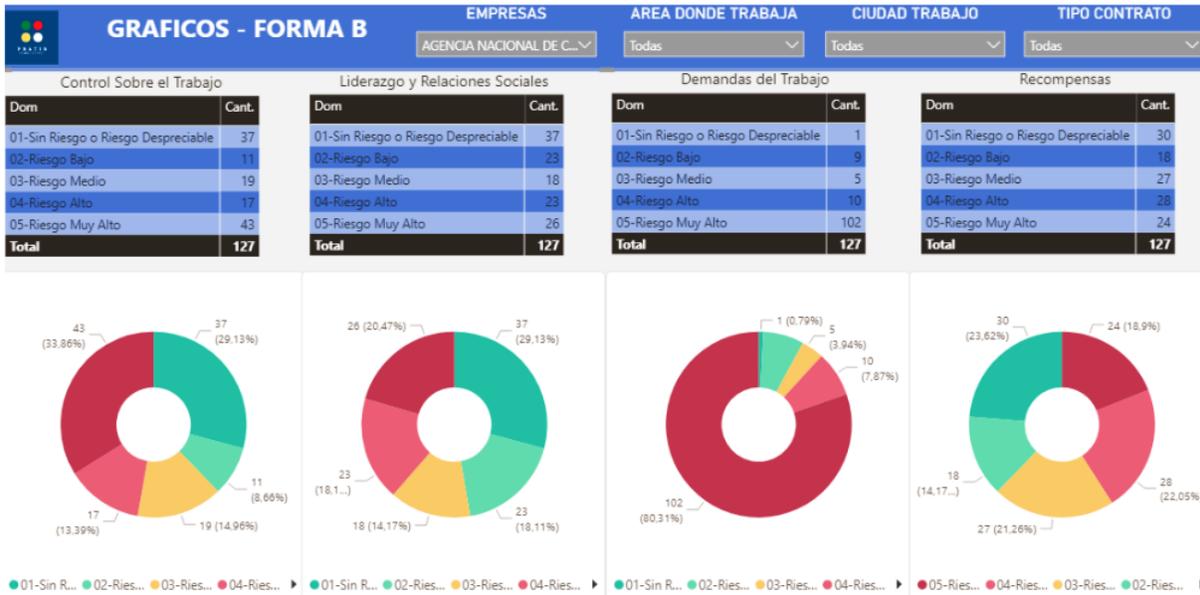


Imagen No. 5 . Condiciones Intralaborales Grupo A



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2020

Imagen No. 6 Condiciones Intralaborales Grupo B



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2020

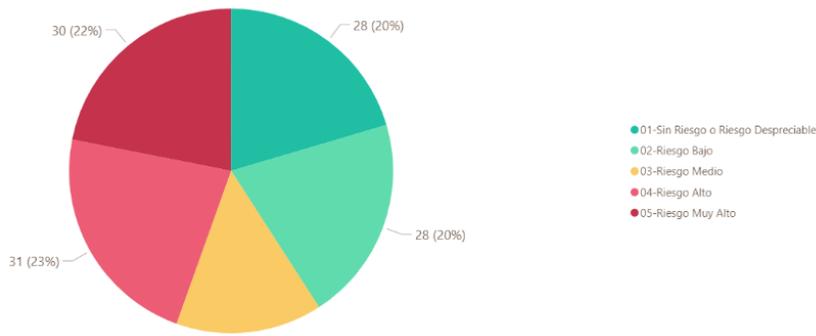


Código	CCE-GTH-PL-02	Página	18 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



- Condiciones Extralaborales:** Es importante mencionar que el riesgo a nivel INTRALABORAL es percibido de manera negativa por el 58% de la población, lo cual genera un nivel de RIESGO ALTO. El riesgo ALTO es percibido por ambos grupos ocupacionales, donde los dominios que predominan en riesgo Alto son “DEMANDAS DEL TRABAJO”, seguidos por “CONTROL SOBRE EL TRABAJO y RECOMPENSAS” lo que implica que deben ser atendidos con prioridad mediante el un programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.

Gráfica No 8. Condiciones Generales Extralaborales



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2020

Imagen No. 7 Condiciones Generales Extralaborales



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
Código	CCE-GTH-PL-02	Página	19 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



Fuente: Informe de resultados encuesta de riesgo Psicosocial 2020

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

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

Los resultados de dicha encuesta, relacionados con las condiciones intralaborales, serán intervenidos con actividades relacionadas en el cronograma del PIC 2021 tales como:

- Fortalecer el programa de inducción y reinducción
- Liderazgo
- Comunicación
- Inteligencia Emocional
- Fortalecer el modelo de EDL para los funcionarios.

Para intervenir los resultados arrojados por la encuesta de riesgo Psicosocial en cuanto a las condiciones extralaborales, en el cronograma del PIC 2021 se encuentran relacionadas actividades tales como:

- Manejo de finanzas personales.
- Planificación y distribución del tiempo

Las capacitaciones relacionadas con Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran registradas en el Plan de trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo 2021 de la ANCP-CCE.

6.1.5. Resultados encuesta de necesidades de capacitación 2021

Con el objetivo de consolidar las necesidades de capacitación para la vigencia 2021, se envió a los Subdirectores, Secretaria General, Asesores y Comisión de Personal de la ANCP-CCE una solicitud para diligenciar un formulario para consolidar las necesidades de capacitación para los colaboradores de su dependencia, ya que esto permitirá prepararlos para una ejecución eficiente de sus responsabilidades, a través de capacitaciones orientadas a desarrollar y afianzar las competencias, habilidades, destrezas y conocimientos requeridos para el logro de los objetivos estratégicos de la Agencia Nacional de Contratación Pública -Colombia Compra Eficiente-.

El formulario explicaba el paso a paso para identificar las necesidades de capacitación de su equipo, así como las capacitaciones que puedan brindar a otras dependencias. Así mismo, se aclaró que era necesario hacer



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	20 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



participe a todos los colaboradores de su equipo para el diligenciamiento de esta información, para así consolidar todas las necesidades de identificadas.

Una vez culminado el tiempo para diligenciar la encuesta, se obtuvieron los siguientes resultados:

Imagen No. 4 Resultados formulario necesidades de capacitación 2021 de la ANCP-CCE

Hora de inicio	Hora de finalización	¿Considera necesario incluir temas inherentes a su proceso en el Programa de Inducción de la ANCP-CCE?	¿Qué temas requiere incluir en el Programa de Inducción? Por favor explique claramente la necesidad para poder determinar los ajustes necesarios a la Inducción de la ANCP-CCE.	¿Desde su dependencia se pueden adelantar capacitaciones, para otros colaboradores o procesos de la entidad?	Por favor diligenciar y cargar el archivo "Capacitaciones para desarrollar desde mi dependencia" adjunto en el correo; en este documento debe relacionar las temáticas que pueden ser abordadas desde...	¿Su equipo de trabajo requiere capacitaciones para el desarrollo de conocimiento y competencias específicas?	Por favor diligenciar y cargar el archivo "Necesidades de capacitación para mi dependencia" adjunto en el correo; en este documento debe relacionar las temáticas que requieren los colaboradores de...	Por favor deje aquí sus sugerencias para la formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2021.	
12/10/20 10:31:00	12/10/20 10:32:47	Si	Generalidades Acuerdos Marco de Precio y uso de la Tienda Virtual del Estado Colombiano	Si	https://cceficiente-my.sharepoint.com/personal/diana_ortiz_colombiacompra_gov_co/_layouts/15/Doc.aspx?sourceidoc=%7B17C0BBD2-67E5-4398-AA19-D72F7343130F%7D&file=Capacitaciones%20para%20desarrollar%20desde%20mi%20depe_Eilin%20Juliana%20Murcia.xlsx&action=default&mobileredirect=true	Si	https://cceficiente-my.sharepoint.com/personal/diana_ortiz_colombiacompra_gov_co/_layouts/15/Doc.aspx?sourceidoc=%7BFA0A93902-1A1C-43DC-9347-BCAAC9515904%7D&file=Necesidades%20de%20capacitacion%20CC%81n%20para%20mi%20dependen_Eilin%20Juliana%20Murcia.xlsx&action=default&mobileredirect=true	La cobertura de las capacitaciones debe ser para funcionarios y contratistas.	
12/10/20 14:27:17	12/10/20 14:31:51	Si	Servicios tecnológicos - SECOP Mesa de servicio Servicios tecnológicos	Si	https://cceficiente-my.sharepoint.com/personal/diana_ortiz_colombiacompra_gov_co/_layouts/15/Doc.aspx?sourceidoc=%7B725FD2D2-6C77-475F-88DE-80040075DC87%7D&file=Capacitaciones%20para%20desarrollar%20SIDT_Luisa%20Alejandra%20Acos.xlsx&action=default&mobileredirect=true	Si	https://cceficiente-my.sharepoint.com/personal/diana_ortiz_colombiacompra_gov_co/_layouts/15/Doc.aspx?sourceidoc=%7B81EB644F-B313-48FF-B582-E27A426A195%7D&file=Capacitacion%20de%20conocimie_Luisa%20Alejandra%20Acos.xlsx&action=default&mobileredirect=true	Que sean incluidas las capacitaciones enviadas en los dos archivos.	
12/10/20 16:06:31	12/10/20 16:27:51	Si	Los temas de Control Interno se encuentran incluidos en el Programa de Inducción.	Si	https://cceficiente-my.sharepoint.com/personal/diana_ortiz_colombiacompra_gov_co/_layouts/15/Doc.aspx?sourceidoc=%7B4D3A5189-1165-4294-A151-C22FF2334D4%7D&file=Capacitaciones%20Control%20Interno%202020_Judith%20Esperanza%20G%3B3m.xlsx&action=default&mobileredirect=true	Si	https://cceficiente-my.sharepoint.com/personal/diana_ortiz_colombiacompra_gov_co/_layouts/15/Doc.aspx?sourceidoc=%7B97A11-90CA-40C9-9C09-5245B66DAC58%7D&file=Capacitaciones%20Requeridas%20por%20Control%20Interno_Judith%20Esperanza%20G%3B3m.xlsx&action=default&mobileredirect=true	Se sugiere que el Plan Institucional de Capacitación se ejecute durante toda la vigencia, para evitar saturación de actividades en periodos específicos.	
12/10/20 17:05:56	12/10/20 17:07:14	No		No		No		El plan de capacitación adelantado por la Secretaría General resulta adecuado.	
12/14/20 17:21:47	12/14/20 21:34:43	No		Si	https://cceficiente-my.sharepoint.com/personal/diana_ortiz_colombiacompra_gov_co/_layouts/15/Doc.aspx?sourceidoc=%7B405BAF78-6995-4829-B816-F70F2991588A%7D&file=Copia%20de%20Capacitaciones%20para%20desarrollar%20desd_Catalina%20Pimental%20G%3B3.xlsx&action=default&mobileredirect=true	Si	https://cceficiente-my.sharepoint.com/personal/diana_ortiz_colombiacompra_gov_co/_layouts/15/Doc.aspx?sourceidoc=%7B8686928CF-BA02-41D7-842A-E0350FB7EE88%7D&file=Necesidades%20de%20capacitacion%20CC%81n%20para%20mi%20dependen_Catalina%20Pimental%20G%3B3.xlsx&action=default&mobileredirect=true	temas de liderazgo	
12/18/20 9:10:39	12/18/20 9:15:16	No		No		Si	https://cceficiente-my.sharepoint.com/personal/diana_ortiz_colombiacompra_gov_co/_layouts/15/Doc.aspx?sourceidoc=%7B3C8FFF96-8003-4D1B-A20D-C79265F5D72C%7D&file=Necesidades%20de%20capacitacion%20CC%81n%20para%20mi%20dependen_Israel%20Steven%20Orozco.xlsx&action=default&mobileredirect=true	Si	Medición Económica. DANE Herramientas de Análisis de Datos. EMAE.
12/23/20 8:16:39	12/25/20 9:44:03	Si	Introducción a Datos Abiertos del SECOP y la TVEC.	Si	https://cceficiente-my.sharepoint.com/personal/diana_ortiz_colombiacompra_gov_co/_layouts/15/Doc.aspx?sourceidoc=%7B184492D5-0095-4D98-B4F8-33D4DD6C1A68%7D&file=Capacitaciones%20para%20desarrollar%20desde%20mi%20depe_Camilio%20David%20Acu%20C3%81a%20B.xlsx&action=default&mobileredirect=true	Si	https://cceficiente-my.sharepoint.com/personal/diana_ortiz_colombiacompra_gov_co/_layouts/15/Doc.aspx?sourceidoc=%7B71D2408D-3A20-432D-A5F8-F0F5CEC09D2%7D&file=Necesidades%20de%20capacitacion%20CC%81n%20para%20mi%20dependen_Camilio%20David%20Acu%20C3%81a%20B.xlsx&action=default&mobileredirect=true	Que se realicen actividades en las que los participantes puedan estar activos dentro de las capacitaciones y que estén correlacionadas con sus áreas de interés para que las puedan aplicar con mayor facilidad. Que se realicen charlas técnicas si el público es técnico o académicas si el público es un público informado en el tema.	

Fuente: Forms ANCP-CCE



Colombia Compra Eficiente

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



www.colombiacompra.gov.co

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	21 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



Colombia Compra Eficiente

El resumen de la encuesta se puede ver en el siguiente enlace:

<https://forms.office.com/Pages/AnalysisPage.aspx?id=HgQJe1Ek0EmMsXnV49jBvqhPQTPOfilAp0Dzy-YGpgdUMDMwTFpVN080ODIOVFIwR1YyVlkwSjBPVy4u&AnalyzerToken=crlz043L4im3D8mqoWbxM0IYVjlocPt1>

Los soportes de la encuesta de necesidades de capacitación 2021, que se pueden ver en el siguiente enlace:

https://ceeficiente-my.sharepoint.com/:f/g/person/diana_ortiz_colombiacompra_gov_co/ErJxiW9ruXpBvuiYKokSYGkBgPjyD6aN7I_0bDBOmNVpISw?e=21bkfd

Como conclusión de la encuesta realizada, se incluirán las capacitaciones solicitadas que no tienen costo para la entidad y se buscarán alianzas con otras entidades para cubrir las necesidades de capacitación de temas externos a la ANCP-CCE.

Siguiendo las recomendaciones solicitadas se tomarán en cuenta los siguientes aspectos para el cronograma y ejecución del PIC 2021:

- El cronograma se construirá de tal manera que se ejecute durante toda la vigencia del 2021, para evitar saturación de actividades en periodos específicos.
- Se incluirán temas de liderazgo.
- Se realizarán actividades en las que los participantes puedan estar activos dentro de las capacitaciones y que estén correlacionadas con sus áreas de interés para que las puedan aplicar con mayor facilidad.

6.2. DISEÑO

El Plan Institucional de Capacitación 2021, en consecuencia, con los resultados obtenidos en el diagnóstico y dando cumplimiento a la normatividad vigente del Departamento de la Función Pública y a los conceptos emitidos por la misma, el Plan Institucional abarcará los siguientes ejes temáticos con sus dimensiones; competencias y contenidos temáticos:

Imagen No. 5 Ejes temáticos priorizados



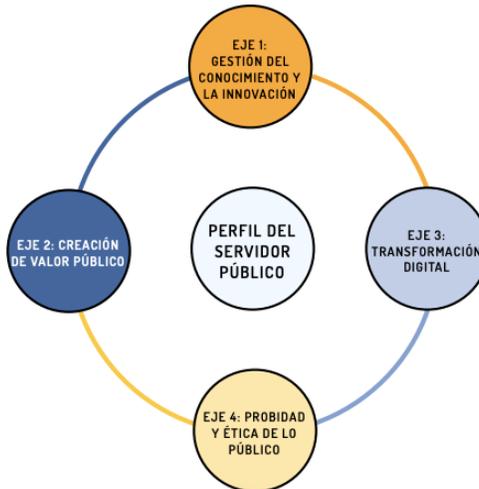
Colombia Compra Eficiente

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



www.colombiacompra.gov.co

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	22 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



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

- Eje 1 Gestión del conocimiento e innovación:** “Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. Finalmente, en este componente de generación y producción, el desarrollo de competencias se relaciona con el pensamiento de diseño, diseño centrado en el usuario, diseño de servicios, analítica de datos, ciencias del comportamiento, así como capacidades investigativas, analíticas, creativas, desarrollo de pensamiento complejo y comunicación asertiva” (DAFP, s.f.)
- Eje 2 Creación del valor público:** “Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él”. (DAFP, s.f.)



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	23 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



Colombia Compra Eficiente

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

6.3. EJECUCIÓN

La ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo será liderada por el área de Talento Humano de la Secretaría General de Colombia Compra Eficiente, siguiendo el cronograma establecido en el Anexo 1.

Las capacitaciones para ejecutar son las siguientes:

Eje temático	Nombre de la Capacitación	Población Objetivo
Eje 1: Gestión del conocimiento e innovación	Consultoría en gestión del conocimiento	Talento Humano, Planeación, Gestión Documental y un Líder por dependencia
	Design Thinking como Herramienta de Innovación	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
Eje 2: Creación del valor público	Modelo de Abastecimiento Estratégico	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Generalidades Acuerdos Marco de Precio	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Uso de la TVEC	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Acuerdos Marcos vigentes	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Planeación estratégica - Plan de acción 2021	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2021	Servidores Públicos de la ANCP-CCE



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	24 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



Eje temático	Nombre de la Capacitación	Población Objetivo
	Responsabilidades de Política Pública - CONPES	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Administración de Riesgos 2021	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Ley de transparencia y derecho de acceso a la información pública	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Avances de Participación Ciudadana 2020 - 2021	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Protocolo de publicaciones en pagina web	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Avances Implementación Plan Marco de Implementación de Acuerdo de Paz	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Así vamos - Metas 2021	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Gobernanza y participación 2021	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Administración de Riesgos 2021	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano 2021	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Planeación estratégica - Plan de acción 2021	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Ley de transparencia y derecho de acceso a la información pública	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Avances de Participación Ciudadana 2021	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	El Sistema de Control Interno y su relación con las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	El Proceso de Auditoría Interna- aplicado por la Tercera Línea de Defensa	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	La Gestión de Riesgos en el marco de la Evaluación Independiente.	Servidores Públicos de la ANCP-CCE



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	25 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



Eje temático	Nombre de la Capacitación	Población Objetivo
	Conformación de archivos de gestión y formato único de inventario documental	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Sistema integrado de conservación de documentos públicos	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Transferencias documentales	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Capacitación documentos tipo - Obra pública (Sector de agua potable y saneamiento básico y de infraestructura de transporte)	Abogados de la ANCP-CCE
	Capacitación - Documentos tipo interventoría	Abogados de la ANCP-CCE
	Capacitación - Documentos tipo de gestión catastral	Abogados de la ANCP-CCE
	Módulos del SIIF Nación	Contadora de la ANCP-CCE
	Actualizaciones Contaduría General de la Nación	Contadora de la ANCP-CCE
	Procedimiento PQRSD	Gestores documentales de cada dependencias de la ANCP-CCE
	Lineamientos generales del servicio	Servidores Públicos que gestionen PQRSD
	Inclusión social	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Herramientas de lenguaje claro	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Manual de atención y servicio al ciudadano	Gestores documentales de cada dependencias de la ANCP-CCE
	Normativa PQRSD	Gestores documentales de cada dependencias de la ANCP-CCE
	Lineamientos generales para la atención y servicio al ciudadano	Servidores Públicos que gestionen PQRSD
	Resolución tramite de PQRSD ANCP-CCE	Gestores documentales de cada dependencias de la ANCP-CCE



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	26 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



Eje temático	Nombre de la Capacitación	Población Objetivo
	Atributos del servicio	Servidores Públicos que gestionen PQRSD
	Canales de atención de la ANCP-CCE	Servidores Públicos que gestionen PQRSD
	Curso Virtual MIPG	Nuevos funcionarios que ingresen a la ANCP-CCE
	Curso Virtual MIPG: Inducción a los Gerentes Públicos de la Administración Colombiana	Nuevos Gerentes Públicos que ingresen a la ANCP-CCE
	Curso de inducción a altos directivos del Estado	Nuevos Gerentes Públicos que ingresen a la ANCP-CCE
	Programa de Inducción ANCP-CCE	Nuevos funcionarios que ingresen a la ANCP-CCE
	Re Inducción ANCP-CCE	Nuevos funcionarios que ingresen a la ANCP-CCE
Eje 3: Transformación digital	Uso y aplicación de Power BI	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Uso de Datos Abiertos	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Uso de ORFEO para atención a PQRSD	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Modelo de Seguridad y Privacidad de la Información	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Gestión de Incidentes (Cómo reportar incidentes de seguridad de la información)	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Ciberseguridad	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Supervisión del Contratose en SECOP II	Servidores Públicos de ANCP-CCE que sea supervisores de contratos
	SECOP II para Contratistas	Servidores Públicos de la ANCP-CCE



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	27 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



Eje temático	Nombre de la Capacitación	Población Objetivo
	Plan Estratégico de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones - PETI	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Política de Tratamiento de Datos Personales	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Gestión de Incidentes (Cómo reportar incidentes de Datos Personales)	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Uso de herramientas Ofimáticas	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Gestión de solicitudes e incidentes de los usuarios	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Implementación Política Gobierno Digital	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
Eje 4: Probidad y ética lo público	Acoso sexual	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Conflicto de intereses	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Sensibilización en supervisión de contratos enfocado al tema financiero y de pagos	Servidores Públicos de ANCP-CCE que sea supervisores de contratos
	Sensibilización supervisión de contratos	Servidores Públicos de ANCP-CCE que sea supervisores de contratos
	Liderazgo	Líderes de la ANCP-CCE
	Comunicación	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Inteligencia emocional	Líderes de la ANCP-CCE
	Manejo de finanzas personales	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Planificación y distribución del tiempo	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Código de Integridad de la ANCP-CCE (I Semestre)	Servidores Públicos de la ANCP-CCE



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	28 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



Eje temático	Nombre de la Capacitación	Población Objetivo
	Código de Integridad de la ANCP-CCE (II Semestre)	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Normas de tránsito para ciclistas	Servidores Públicos de la ANCP-CCE
	Lactancia Materna I	Servidores Públicos de ANCP-CCE próximos a ser padres o en lactancia
	Lactancia Materna II	Servidores Públicos de ANCP-CCE próximos a ser padres o en lactancia
	Sensibilización en supervisión de contratos enfocado al tema financiero y de pagos	Servidores Públicos de ANCP-CCE que sea supervisores de contratos
	Curso Virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción	Nuevos funcionarios que ingresen a la ANCP-CCE

Es importante aclarar, que las capacitaciones relacionadas con el SG-SST, se encuentran registradas en el Plan de trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo 2021 de la ANCP-CCE.

6.4. EVALUACIÓN

Talento Humano realizará el seguimiento al avance de la ejecución del PIC 2021 y evaluará los resultados obtenidos al final del año, para lo cual utilizará los siguientes indicadores:

Tabla No. 2. Indicadores de seguimiento al avance del PIC

Indicador	Fórmula	Meta	Seguimiento
Cumplimiento del Plan de Capacitación.	$(\text{Actividades realizadas} / \text{Número de actividades programadas}) * 100$	100%	Mensual
Satisfacción de las capacitación <small>(aplica únicamente para capacitaciones internas)</small>	Promedio de los resultados de la encuesta de satisfacción <small>Nota: La escala de satisfacción es de 1 a 5</small>	4	Mensual
Eficacia de la capacitación <small>(aplica únicamente para capacitaciones internas)</small>	Promedio de los resultados de las evaluaciones de conocimiento <small>Nota: La escala de satisfacción es de 1 a 5</small>	3,5	Mensual



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	29 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



Colombia Compra Eficiente

Indicador	Fórmula	Meta	Seguimiento
Eficiencia de la capacitación (aplica únicamente para capacitaciones internas)	$((\text{Resultados de la encuesta de impacto de las capacitaciones ejecutadas en el 2021} / \text{Resultados esperado de las capacitaciones ejecutadas en el 2021}) * 100$	80%	Anual
Porcentaje cumplimiento global de metas - Desempeño	$(\text{Número de servidores públicos con calificación mayor o igual a 80\% en el resultado final de EDL}) / (\text{Número de servidores públicos evaluados}) * 100$	100%	Anual

7. COMUNICACIÓN

Todas las actividades realizadas en Talento Humano se comunicarán a todos los servidores públicos, a través de comunicaciones internas, de acuerdo a los lineamientos definidos por la ANCP-CCE, a su vez este plan de trabajo se publicará en la página web de la Agencia.

8. ANEXOS

Anexo 1: “Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2021”



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	30 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



9. FICHA TÉCNICA DE DOCUMENTO Y CONTROL DE CAMBIOS

FICHA TECNICA DE DOCUMENTO: 1. IDENTIFICACIÓN Y UBICACIÓN

Título del documento:	Plan de Institucional de Capacitación PIC 2021
Fecha de aprobación:	Desde el 28 de enero 2021
Resumen / Objetivo de contenido:	Plan de trabajo que contiene las actividades a ejecutar para la vigencia 2021 en Capacitación.
Area / Dependencia de autoría:	Secretaría General
Código de estandarización:	CCE-GTH-PL-02
Categoría / Tipo de documento:	Plan
Aprobación por:	Comité Institucional de Gestion y Desempeño
Información adicional:	Acta de aprobación del comité de enero de 2021
Serie documental según TRD	DG.SG.33.16 planes Institucionales de Capacitación - PIC
Link de ubicación original del documento (especifique donde se aloja o reposa el documento)	Share Point – Talento Humano 2021

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

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

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

3. CONTROL DE CAMBIOS DE DOCUMENTO

Versión vigente del documento:

10

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE AJUSTES	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
09	28/01/2021	Estructuración del documento Plan institucional de capacitación vigencia 2021	Diana Patricia Ortiz Guerra Contratista	Robin David Rozo Contratista Claudia Ximena López Pareja Secretaria General	CIGD
10	05/05/2021	Ajustes de la ficha técnica documento y control de cambios, toda vez que por error se dejaron seleccionados los dos campos de autorización. NOTA: Se realizan los ajustes acorde al instructivo de control documental CCE-DES-IN-02	Astrid Camargo Analista T2-06	Andrea Suescun Coordinador Talento Humano	Claudia Ximena López Secretaria General

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



Colombia Compra Eficiente

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



www.colombiacompra.gov.co

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Código	CCE-GTH-PL-02	Página	31 de 31
Vigencia	Desde 31 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021		
Versión No.	10		



Colombia Compra Eficiente



Colombia Compra Eficiente

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



www.colombiacompra.gov.co