



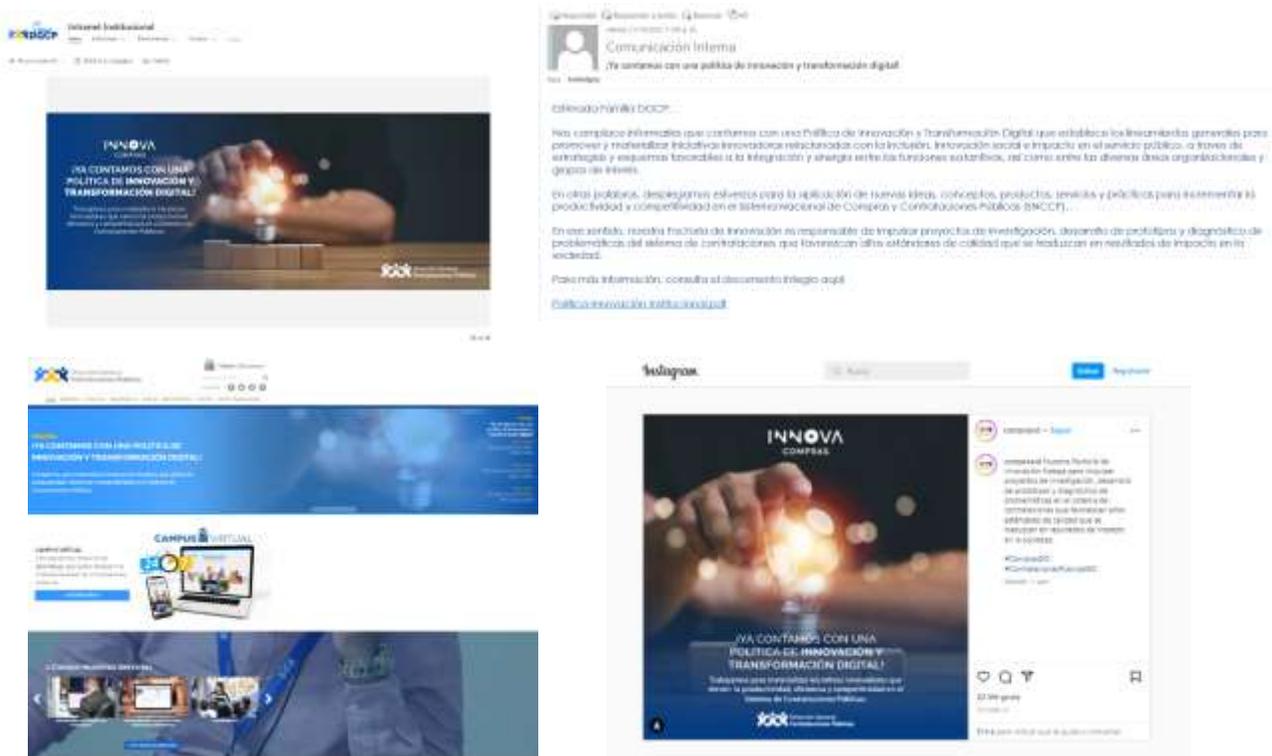
Informe del Plan de Mejora Institucional CAF 2023  
**Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP)**

## Criterio 2:

### Subcriterio 2.4.

Estado: 100%

- Hallazgo según Autodiagnóstico:** la política de innovación no ha sido comunicada a todos los grupos de interés.
- Acciones:** hemos elaborado la política de Innovación y Estrategia Digital 4.0 y la hemos comunicado a través de los canales internos de la institución a todos los colaboradores. En efecto, la misma se publicó en nuestra intranet institucional, mural y comunicaciones internas. De modo que podemos estimular, promover y materializar ideas de innovación social en el servicio público.
- Evidencias:**



## Criterio 3:

### Subcriterio 3.1.

Nivel de Cumplimiento: 100%

- Hallazgo según Autodiagnóstico:** Hacer un enfoque en la determinación de los elementos de la carrera profesional, considerando explícitamente el mérito, justicia, igualdad de oportunidades y sin discriminación o exclusiones.
- Acciones:** hemos establecido lineamientos y parámetros para la administración de salarios de la institución a fin de compensar de manera justa a cada uno de nuestros colaboradores manteniendo la equidad interna y externa. Por otro lado, contamos con un procedimiento sobre evaluación de desempeño por resultados, competencias y cumplimiento del régimen ético y disciplinario el cual nos permite asegurar la eficiencia de las operaciones internas de la institución, así como un procedimiento de un programa de reconocimiento institucional.
- Evidencias:**

 <b>Universidad de Cundinamarca</b>		
<b>Nombre:</b>	<b>Programa de Reconocimiento de Trayectoria y Experiencia</b>	<b>Código:</b>
<b>Fecha:</b>	<b>Información de Datos:</b>	<b>Fecha de Emisión:</b>
<hr/>		
<b>1. Objetivo:</b>	Evaluar las competencias y habilidades del personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	
<b>2. Alcance:</b>	Este programa aplica exclusivamente al personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	
<b>3. Responsables:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección General</li> <li>• Dirección de Recursos Humanos</li> <li>• Dirección de Planeación y Estrategia</li> <li>• Dirección de Estudios de Recursos Humanos</li> </ul>	
<b>4. Descripción:</b>	Este programa tiene como objetivo evaluar el desempeño del personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	
<b>5. Metodología:</b>	Este programa se desarrollará a través de un proceso de evaluación que incluye la aplicación de cuestionarios y entrevistas con el personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	
<b>6. Resultados:</b>	Este programa tiene como resultado la identificación de las competencias y habilidades del personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	
<b>7. Seguimiento:</b>	Este programa se evaluará de manera continua a través de encuestas de satisfacción y entrevistas con el personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	

 <b>Universidad de Cundinamarca</b>		
<b>Nombre:</b>	<b>Programa de Reconocimiento de Trayectoria y Experiencia</b>	<b>Código:</b>
<b>Fecha:</b>	<b>Información de Datos:</b>	<b>Fecha de Emisión:</b>
<hr/>		
<b>1. Objetivo:</b>	Evaluar las competencias y habilidades del personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	
<b>2. Alcance:</b>	Este programa aplica exclusivamente al personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	
<b>3. Responsables:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección General</li> <li>• Dirección de Recursos Humanos</li> <li>• Dirección de Planeación y Estrategia</li> <li>• Dirección de Estudios de Recursos Humanos</li> </ul>	
<b>4. Descripción:</b>	Este programa tiene como objetivo evaluar el desempeño del personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	
<b>5. Metodología:</b>	Este programa se desarrollará a través de un proceso de evaluación que incluye la aplicación de cuestionarios y entrevistas con el personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	
<b>6. Resultados:</b>	Este programa tiene como resultado la identificación de las competencias y habilidades del personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	
<b>7. Seguimiento:</b>	Este programa se evaluará de manera continua a través de encuestas de satisfacción y entrevistas con el personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	

 <b>Universidad de Cundinamarca</b>		
<b>Nombre:</b>	<b>Programa de Reconocimiento de Trayectoria y Experiencia</b>	<b>Código:</b>
<b>Fecha:</b>	<b>Información de Datos:</b>	<b>Fecha de Emisión:</b>
<hr/>		
<b>1. Objetivo:</b>	Evaluar las competencias y habilidades del personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	
<b>2. Alcance:</b>	Este programa aplica exclusivamente al personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	
<b>3. Responsables:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirección General</li> <li>• Dirección de Recursos Humanos</li> <li>• Dirección de Planeación y Estrategia</li> <li>• Dirección de Estudios de Recursos Humanos</li> </ul>	
<b>4. Descripción:</b>	Este programa tiene como objetivo evaluar el desempeño del personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	
<b>5. Metodología:</b>	Este programa se desarrollará a través de un proceso de evaluación que incluye la aplicación de cuestionarios y entrevistas con el personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	
<b>6. Resultados:</b>	Este programa tiene como resultado la identificación de las competencias y habilidades del personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	
<b>7. Seguimiento:</b>	Este programa se evaluará de manera continua a través de encuestas de satisfacción y entrevistas con el personal de la institución de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC) y de acuerdo con el modelo de competencias de la Universidad de Cundinamarca (UC).	



**Programa Reconocimiento  
Excelencia Operacional**

Año 2023

COORDINACIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
 COORDINACIÓN DE PLANEACIÓN Y ESTRATEGIA  
 COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO  
 COORDINACIÓN DE FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN



### Criterio 3

#### Subcriterio 3.1.

Nivel de Cumplimiento: 100%

- Hallazgo según Autodiagnóstico:** No se evidencia la evaluación del impacto de los programas de formación y desarrollo de las personas y el traspaso de contenido a los compañeros, en relación con el costo de las actividades, por medio del monitoreo y el análisis costo/beneficio.
- Acciones:** hemos implementado un plan de capacitación para los colaboradores de la institución acorde a las necesidades detectadas. Además, contamos con un procedimiento de capacitación y desarrollo que nos permite impulsar la formación y el desarrollo individual de nuestros colaboradores; De igual manera, podemos indicar que evaluamos el impacto de los programas de formación y desarrollo a través de encuestas de satisfacción de los programas impartidos tanto para nuestros colaboradores como ciudadanía en general con nuestra plataforma Campus Virtual que centra en retroalimentar la experiencia de la docencia tanto para el facilitador como el estudiante.
- Evidencias:**



Informe Mensual de Ejecución del Plan de Contabilidad

Presidencia del Consejo de Ministros  
Lima, Perú

Subprograma	Programa	Actividad	Indicador	Meta	Avance	Observaciones
010101	010101	010101	010101	010101	010101	010101
010102	010102	010102	010102	010102	010102	010102
010103	010103	010103	010103	010103	010103	010103
010104	010104	010104	010104	010104	010104	010104
010105	010105	010105	010105	010105	010105	010105
010106	010106	010106	010106	010106	010106	010106
010107	010107	010107	010107	010107	010107	010107
010108	010108	010108	010108	010108	010108	010108
010109	010109	010109	010109	010109	010109	010109
010110	010110	010110	010110	010110	010110	010110
010111	010111	010111	010111	010111	010111	010111
010112	010112	010112	010112	010112	010112	010112
010113	010113	010113	010113	010113	010113	010113
010114	010114	010114	010114	010114	010114	010114
010115	010115	010115	010115	010115	010115	010115
010116	010116	010116	010116	010116	010116	010116
010117	010117	010117	010117	010117	010117	010117
010118	010118	010118	010118	010118	010118	010118
010119	010119	010119	010119	010119	010119	010119
010120	010120	010120	010120	010120	010120	010120

*[Firma]*  
Autoridad del Sistema Nacional de Compras y Contrataciones



Subprograma	Programa	Actividad	Indicador	Meta	Avance	Observaciones
010101	010101	010101	010101	010101	010101	010101
010102	010102	010102	010102	010102	010102	010102
010103	010103	010103	010103	010103	010103	010103
010104	010104	010104	010104	010104	010104	010104
010105	010105	010105	010105	010105	010105	010105
010106	010106	010106	010106	010106	010106	010106
010107	010107	010107	010107	010107	010107	010107
010108	010108	010108	010108	010108	010108	010108
010109	010109	010109	010109	010109	010109	010109
010110	010110	010110	010110	010110	010110	010110
010111	010111	010111	010111	010111	010111	010111
010112	010112	010112	010112	010112	010112	010112
010113	010113	010113	010113	010113	010113	010113
010114	010114	010114	010114	010114	010114	010114
010115	010115	010115	010115	010115	010115	010115
010116	010116	010116	010116	010116	010116	010116
010117	010117	010117	010117	010117	010117	010117
010118	010118	010118	010118	010118	010118	010118
010119	010119	010119	010119	010119	010119	010119
010120	010120	010120	010120	010120	010120	010120



Marco Normativo del Sistema Nacional de Compras y Contrataciones Públicas Ley No. 340-06 - 13-06-2023

Subprograma	Programa	Actividad	Indicador	Meta	Avance	Observaciones
010101	010101	010101	010101	010101	010101	010101
010102	010102	010102	010102	010102	010102	010102
010103	010103	010103	010103	010103	010103	010103
010104	010104	010104	010104	010104	010104	010104
010105	010105	010105	010105	010105	010105	010105
010106	010106	010106	010106	010106	010106	010106
010107	010107	010107	010107	010107	010107	010107
010108	010108	010108	010108	010108	010108	010108
010109	010109	010109	010109	010109	010109	010109
010110	010110	010110	010110	010110	010110	010110
010111	010111	010111	010111	010111	010111	010111
010112	010112	010112	010112	010112	010112	010112
010113	010113	010113	010113	010113	010113	010113
010114	010114	010114	010114	010114	010114	010114
010115	010115	010115	010115	010115	010115	010115
010116	010116	010116	010116	010116	010116	010116
010117	010117	010117	010117	010117	010117	010117
010118	010118	010118	010118	010118	010118	010118
010119	010119	010119	010119	010119	010119	010119
010120	010120	010120	010120	010120	010120	010120

Subprograma	Programa	Actividad	Indicador	Meta	Avance	Observaciones
010101	010101	010101	010101	010101	010101	010101
010102	010102	010102	010102	010102	010102	010102
010103	010103	010103	010103	010103	010103	010103
010104	010104	010104	010104	010104	010104	010104
010105	010105	010105	010105	010105	010105	010105
010106	010106	010106	010106	010106	010106	010106
010107	010107	010107	010107	010107	010107	010107
010108	010108	010108	010108	010108	010108	010108
010109	010109	010109	010109	010109	010109	010109
010110	010110	010110	010110	010110	010110	010110
010111	010111	010111	010111	010111	010111	010111
010112	010112	010112	010112	010112	010112	010112
010113	010113	010113	010113	010113	010113	010113
010114	010114	010114	010114	010114	010114	010114
010115	010115	010115	010115	010115	010115	010115
010116	010116	010116	010116	010116	010116	010116
010117	010117	010117	010117	010117	010117	010117
010118	010118	010118	010118	010118	010118	010118
010119	010119	010119	010119	010119	010119	010119
010120	010120	010120	010120	010120	010120	010120

Marco Normativo del Sistema Nacional de Compras y Contrataciones Públicas Ley No. 340-06 - 13-06-2023

Subprograma	Programa	Actividad	Indicador	Meta	Avance	Observaciones
010101	010101	010101	010101	010101	010101	010101
010102	010102	010102	010102	010102	010102	010102
010103	010103	010103	010103	010103	010103	010103
010104	010104	010104	010104	010104	010104	010104
010105	010105	010105	010105	010105	010105	010105
010106	010106	010106	010106	010106	010106	010106
010107	010107	010107	010107	010107	010107	010107
010108	010108	010108	010108	010108	010108	010108
010109	010109	010109	010109	010109	010109	010109
010110	010110	010110	010110	010110	010110	010110
010111	010111	010111	010111	010111	010111	010111
010112	010112	010112	010112	010112	010112	010112
010113	010113	010113	010113	010113	010113	010113
010114	010114	010114	010114	010114	010114	010114
010115	010115	010115	010115	010115	010115	010115
010116	010116	010116	010116	010116	010116	010116
010117	010117	010117	010117	010117	010117	010117
010118	010118	010118	010118	010118	010118	010118
010119	010119	010119	010119	010119	010119	010119
010120	010120	010120	010120	010120	010120	010120

**Ministerio de Economía, Patrimonio y Capacitación**  
**Directorio General de Contrataciones Públicas**  
 Departamento de Recursos Humanos  
 División de Incentivos al Desempeño y Capacitación  
**Capacitación Colaborativa DGCP**

**Objetivo:** Fortalecer las competencias institucionales para ejecutar, operar y evaluar los programas de capacitación y desarrollo del personal de la DGCP, de acuerdo al Plan Estratégico Institucional.

**Objeto:** Con la ejecución de los módulos de capacitación de los subprogramas según presupuesto de la Dirección y Departamento.

**Trámite:** Ejecución de actividades de las capacitaciones institucionales al INMAG.

**Responsables:**

- Director General
- Gerente(a) de Recursos Humanos
- Gerente(a) de Administración y Finanzas
- Gerente(a) - Organización Departamental
- Analista de Capacitación
- Colaborador(a)
- Personal de entidad auxiliar.

**Instrumentos y Referencias:**

- Decreto de Necesidad de Urgencia que aprueba el Plan de Incentivos al Desempeño y Capacitación de la DGCP, aprobado a los efectos de implementar actividades del Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Anual y Presupuesto del Desempeño Anual.
- Plan de capacitaciones: documento que permite programar las capacitaciones de las instituciones.
- Planilla: es un documento estándar utilizado para la asignación de datos de cuentas personales.
- Capacitación Inhouse: Son aquellas capacitaciones en las que participa sólo el personal de la institución.
- MGNAP: Sistema de Monitoreo de la Administración Pública.

**Marco Normativo de Referencia:**

- Ley de Función Pública No. 11-09
- Plan Estratégico Institucional (PEI)
- Plan Operativo Anual (POA)
- Presupuesto del Desempeño Anual
- Instituto de Capacitación Servicio al Ciudadano
- Procedimientos de Gestión

**Política del Proveedor:**

1. Los proveedores inscritos de la Dirección de Necesidades de Capacitación son los resultados de la evaluación anual del desempeño y/o evaluación de gestión realizada de todas las subinstituciones, luego de finalizada el proceso de...

**Criterio 4**

**Subcriterio 4.5.**

**Nivel de Cumplimiento: 100%**

- a) **Hallazgo según Autodiagnóstico:** las tecnologías usadas y su impacto no son monitoreadas y evaluadas.
- b) **Acciones:** hemos realizado un levantamiento de los equipos tecnológicos requeridos por las áreas internas de la institución para adquirir equipos, herramientas y sistemas tecnológicos. Luego, elaboramos un cuestionario para una lanzar una encuesta de satisfacción a los usuarios internos de la institución con los fines de evaluar el desempeño de los equipos, herramientas tecnológicas y personal que brinda soportes en el área TIC.
- c) **Evidencias:**



Objetivo	Evaluar los planes operativos para la gestión y mantenimiento de tecnología de información y los procedimientos de la DCCP respecto por los diferentes tipos de tecnología que se han utilizado en los últimos años para los diferentes niveles de acceso a la información del sector.
Alcance	Señala: Integridad de los recursos e recursos de la DCCP (según el Plan Operativo Anual (POA) 2018 en el Plan Anual de Gestión y Contrataciones (PAGC)). Fin: Realidad de medidas adoptadas por las áreas de gestión de tecnología de información (información por Dirección General) y evaluación y seguimiento del Plan de Acción.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dirección General</li><li>- Dirección General de Operaciones (DGO)</li><li>- Dirección General de Recursos Humanos</li><li>- Dirección General de Planeación y Desarrollo</li><li>- Dirección General de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión</li><li>- Dirección General de Comunicaciones</li><li>- Unidad de Operaciones</li><li>- Unidad de Recursos Humanos</li><li>- Unidad de Planeación y Desarrollo</li><li>- Unidad de Monitoreo del POCOP</li><li>- Unidad de Desarrollo Institucional y Calidad en la Gestión</li><li>- Web Móvil</li></ul>
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"><li>- Clima laboral de los centros operativos internos y cómo se relaciona con el índice de satisfacción de los usuarios y la productividad y que tiene en la productividad, pudiendo ser un resultado a largo de aumentar a otros instrumentos de medición.</li><li>- Características del sistema de tecnología que consiste en una serie de preguntas y otras herramientas en el propósito de obtener información de los usuarios.</li><li>- Encuesta: Es una serie de preguntas que se hace a usuarios internos para evaluar cómo se relaciona la gestión pública sobre un servicio de tecnología.</li><li>- Unidad de Operaciones de la DCCP es un servicio de tecnología que consiste en una serie de preguntas para obtener un plan de acción con el propósito de hacer operaciones públicas modernas. Es operado por la Unidad de Operaciones de la DCCP, por un equipo de trabajo.</li></ul>

**Subcriterio 4.6.**

**Nivel de Cumplimiento: 25%**

- a) **Hallazgo según Autodiagnóstico:** la DGCP no cuenta con instalaciones para actividades de la comunidad.
- b) **Acciones:** en la actualidad la institución se encuentra en la fase de evaluación de las instalaciones físicas para la implementación del remozamiento de la misma. Cabe destacar que, la nueva planificación de los espacios e infraestructura brindaran mayor beneficio a los colaboradores, los usuarios y la comunidad en general.
- c) **Evidencias:** N/A

**Subcriterio 4.6.**

**Nivel de Cumplimiento: 100%**

- a) **Hallazgo según Autodiagnóstico:** no contamos con un plan de mantenimiento institucional para las áreas de infraestructura física y mantenimiento.
- b) **Acciones:** hemos elaborado un plan de mantenimiento donde se programó la periodicidad de los mantenimientos de las instalaciones y equipos institucionales. Además, podemos indicar que cada una de estas acciones y resultados son medidas y monitoreadas a través del Plan Operativo Anual (POA) 2023. En la actualidad, estamos en proceso de actualizar el procedimiento sobre mantenimiento preventivo y correctivo institucional.
- c) **Evidencias:**

The image displays three tables titled 'Cronogramas de Mantenimiento Áreas Acondicionadas' for the years 2023/24, 2022/24, and 2023/24 for Santiago. Each table has columns for 'Mes', 'Fecha', 'Actividad', 'Responsable', and 'Estado'. The 2023/24 table shows activities from January to December with various maintenance tasks like 'Mantenimiento Preventivo' and 'Reparación'. The 2022/24 table shows activities for January and March. The second 2023/24 table shows activities from January to December with similar maintenance tasks.



**Criterio 7**

**Subcriterio 7.1**

**Nivel de Cumplimiento: 100%**

- a) **Hallazgo según Autodiagnóstico:** No se evidencia la percepción del personal sobre la agilidad de la organización.
- b) **Acciones:** En esta acción de mejora hemos implementado la encuesta de clima organizacional a los colaboradores donde se evidenció la percepción de estos sobre la agilidad de la organización. También, se ha implementado la Encuesta de Satisfacción Ciudadana correspondiente al periodo 2023 a los ciudadanos clientes y unidades de compras que evidencia la agilidad de la misma.
- c) **Evidencias:**



# Encuesta de Satisfacción a Usuarios de los Servicios Públicos ofrecidos por la Dirección General de Contrataciones Públicas

Junio 2023

DEPARTAMENTO DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO  
División de Calidad en la Gestión  
Sede Bogotá, D.C.



"Atención para ti"

## CERTIFICACIÓN

El Ministerio de Administración Pública, en virtud de lo que dispone el Artículo 8 inciso 11, de la Ley No. 41-88 de Fomento al Empleo, CREDITICA, por la Dirección General de las Contrataciones Públicas según Decreto Presidencial de Ciencia y Cultura Organizacional, a través del Sistema de Estudios de Calidad en la Administración Pública (SECAP), del 18 de febrero al 24 de marzo de 2023, en cumplimiento con la Ley No. 41-88 de Fomento al Empleo y el Reglamento No. 511-89 de Relaciones Laborales.

Como resultado de dicho proceso remitimos el Informe Diagnóstico en el cual se establecen los niveles de Calidad Comprometidos a partir del análisis del Plan de Acción.

En la Ciudad de Santa Fe de Bogotá, Distrito Nacional, capital de la República Colombiana, a las 9:00 a.m. (9) días del mes de marzo del año dos mil veintitrés (2023).

*Roberto Pineda*  
Roberto Pineda  
Presidente del Sistema de Estudios de Calidad en la Administración Pública

6494-0100  
607-01

