



PLAN DE ACCIÓN

Plan Institucional de Capacitación - PIC (Ruta del Crecimiento)

| OBJETIVO:   |   | Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reintroducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento. |   |  |   |                            |                            |                                   |   |   |   |                                  |           |             |         |   |   |
|---|---|---|---|--|---|----------------------------|----------------------------|-----------------------------------|---|---|---|----------------------------------|-----------|-------------|---------|---|---|
| FECHA FORMULACIÓN   | 30/09/2020<br>Versión 4   | PROCESO:  | Gestión del Talento Humano  | ÁREA:  | Subgerencia administrativa y Financiera | RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO | Adriana Ines Parra Quiroga |                                   |   |   |   |                                  |           |             |         |   |   |
| (ESTRATEGIA) PROGRAMAS / PROYECTOS  | INICIATIVA TÁCTICA ESTRATÉGICA (ACTIVIDAD)  | TAREA   | RESPONSABLE   | NOMBRE DEL INDICADOR O PRODUCTO                        | META                                    | FRECUENCIA DE MEDICIÓN     | PONDERACIÓN DEL INDICADOR  | CRONOGRAMA DE TRABAJO DE LA TAREA |   |   |   | INFORME DE AVANCE Y CUMPLIMIENTO |           |             |         |   |   |
|   |   |   |   |  |   |                            |                            | 1                                 | 2 | 3 | 4 | AVANCE (%)                       | RESULTADO | OBSERVACION |         |   |   |
| Gestionar el talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad | Propiciar el desarrollo y crecimiento profesional de los funcionarios de la entidad | Levantar información diagnóstica de las necesidades de formación  | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Diagnóstico Realizado                                  | 1                                       | Anual                      | 2,00%                      |                                   |   |   |   |                                  |           | 100%        | 2%      | En el primer trimestre se realizó el diagnóstico de necesidades de formación, teniendo en cuenta los resultados de la medición de ambiente laboral, el diagnóstico de cultura organizacional y las recomendaciones de los asesores de LCG, quienes realizaron un trabajo en manejo de conflicto y de información enviada por los subgerentes para cada una de sus subgerencias. |   |
|   |   | Ejecutar la reintroducción a funcionarios de la entidad   | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | % de funcionarios participantes                        | 98%                                     | Anual                      | 5,50%                      |                                   |   |   |   |                                  |           | 84%         | 5%      | En el mes de octubre se realizó la reintroducción a través de diferentes dinámicas en las que se trataron temas como las políticas, los servicios y se reforzó el modelo de operación de la entidad. En esta actividad participaron 74 personas   |   |
|   |   | Desarrollar el programa de fortalecimiento de competencias en liderazgo   | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Programa de competencias en liderazgo ejecutado        | 1                                       | Anual                      | 5,50%                      |                                   |   |   |   |                                  |           |             | 100%    | 6%  | Durante el segundo trimestre del 2020 se desarrolló el programa de liderazgo con la empresa clg, debido a la situación actual generada por la pandemia del COVID – 19, las organizaciones se han visto enfrentadas a grandes desafíos que las han obligado a reformular muchos de sus procesos, estrategias, hábitos y comportamientos con los que usualmente han operado. Este es un proceso de transformación y adaptación que puede requerir cambios técnicos de estructuras y gestión, reformular la forma como se gestiona el liderazgo, dejar atrás todos aquellos modelos mentales, valores y creencias profundamente arraigadas en la organización. La finalidad de este proceso de transformación es sentar las bases para el futuro de Artesanías de Colombia e incentivar la cooperación en los equipos para lograr la adaptación necesaria para enfrentar esta compleja situación. El objetivo general de las sesiones es facilitar un proceso de alineamiento estratégico que le permita a los equipos de Artesanías de Colombia fortalecer su cohesión para enfrentar la crisis del COVID – 19. |
|   |   | Formar en gerencia pública a los gerentes públicos de la entidad  | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Gerentes públicos capacitados en gerencia pública      | 100%                                    | Anual                      | 5,00%                      |                                   |   |   |   |                                  |           |             | 30%     | 2%  | Los gerentes públicos de Artesanías de Colombia, están en constante actualización con la normativa pública que les corresponde y con los informes que deben entregar a los entes públicos. El curso que dicta la función pública en colaboración con la Esap para su actualización, se programó para febrero del 2021, puesto que debido a la pandemia los cronogramas de sus actividades cambiaron y se priorizaron actividades para promover el bienestar de los artesanos en estas circunstancias tan complejas.   |
|   |   | Formar en gestión financiera  | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios de la coordinación financiera capacitados | 80%                                     | Anual                      | 5,00%                      |                                   |   |   |   |                                  |           |             | 100,00% | 5%  | Con corte a Q 4 se ha capacitado a los funcionarios de la coordinación de gestión financiera: las capacitaciones a las que asistieron son: manejo de la información exógena para el año fiscal 2019; "Impacto de la emergencia sanitaria en los impuestos distritales"; Régimen de contabilidad pública; Jornada de capacitación Ekogui: perfil financiero y enlace de pagos; capacitación virtual nuevo formulario COVID-19 de la Categoría Información Contable Pública Convergencia. De igual forma los funcionarios de la coordinación realizaron la capacitación en el sistema de ERP, para el manejo financiero, en este sistema.   |
|   |   | Formar en Segunda Lengua  | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Capacitación en segunda lengua realizada               | 2                                       | Semestral                  | 5,00%                      |                                   |   |   |   |                                  |           |             |         | 5%  | Durante el primer semestre de 2020 se llevaron a cabo 2 niveles de inglés en coordinación con el SENA. En el primer nivel básico participaron 10 funcionarios y en el segundo nivel avanzado participaron 12 funcionarios. Recibieron certificación los funcionarios que realizaron todas las actividades y culminaron los módulos correspondientes.  |























































