



El progreso
es de todos

Mincomercio

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

COORDINACION GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y FISICOS

2022



1. INTRODUCCIÓN

La humanidad ha vivido un cambio drástico en su entorno y estilo de vida a partir del 2020 con la declaratoria de pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud, originada por la propagación del virus Covid-19. Evidentemente esta situación afectó drásticamente el entorno laboral de las organizaciones a nivel mundial, lo cual nos ha llevado a revisar los esquemas tradicionales de concebir las estrategias de acompañamiento y desarrollo del talento humano en el marco del entorno laboral y, de esta manera buscar alternativas acordes al momento que se vive y a los nuevos retos surgidos del fuerte tránsito a la virtualidad.

Es así que el presente plan contempla el momento histórico que atravesamos y se enmarca adicionalmente en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, cuyo objetivo principal se orienta en *“dinamizar la gestión de las organizaciones públicas para generar bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de la ciudadanía en el marco de la integralidad y la legalidad y la promoción de acciones que contribuyan a la lucha contra la corrupción”*. Específicamente la dimensión Talento Humano del MIPG define: *“MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.”*

Por su parte la política de gestión de talento humano del mismo modelo, señala *“El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.”*

Con las consideraciones plasmadas anteriormente, el Plan Estratégico de Talento Humano 2022 se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de talento humano en el sector público: ingreso, desarrollo y retiro, a través del reclutamiento, desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, calidad de vida laboral y acompañamiento al retiro, de tal manera que esto redunde en su compromiso con el sector artesanal colombiano, en aras de contribuir a factores determinantes para la constitución de una cultura organizacional enfocada en el mercado, sustentada en altos estándares de productividad y en coherencia una mejora continua en la calidad de vida del humano y su entorno familiar.

Para integrar los aspectos anteriormente mencionados, se plantea se abordan los siguientes ejes temáticos: plan institucional de capacitación asociado a la ruta de crecimiento, plan de incentivos institucionales, plan del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, plan ruta de la felicidad, ruta de análisis de datos y plan de la ruta de la calidad (incluye la política de integridad), todo ello sustentado en el marco estratégico institucional.

**2. MARCO LEGAL**

MARCO NORMATIVO COORDINACIÓN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y FÍSICOS		
No.	FECHA	TEMA
Código Sustantivo del Trabajo	24/01/1979	Regula el marco legal laboral general de régimen privado, aplicable a trabajadores oficiales en algunos aspectos
Convención Colectiva del Trabajo	26/04/1999	Rige las relaciones entre Artesanías de Colombia y sus trabajadores
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Ley 9 de 1979	24/01/1979	Por la cual se dictan medidas Sanitarias
Ley 55 de 1993	2/07/1993	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra, 1990
Ley 378 de 1997	9/07/1997	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.
Ley 776 de 2002	17/12/2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 1010 de 2006	23/01/2006	Por medio de la cual se adoptan medidas, para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1306 de 2009	5/06/2009	Por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.
Ley 1335 de 2009	21/07/2009	Disposición por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco y sus derivados en la población colombiana.
Ley 1523 de 2012	24/04/2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones
Ley 1562 de 2012	11/07/2012	"Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional".
Ley 1581 de 2012	1/10/2012	Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.



MARCO NORMATIVO COORDINACIÓN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y FÍSICOS		
No.	FECHA	TEMA
Ley 1616 de 2013	21/01/2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones
Ley 1811 de 2016	21/10/2016	"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 1822 de 2017	04/01/20017	Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones
Ley 1823 de 2017	4/01/2017	"Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".
Decreto 614 de 1984	14/03/1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Decreto 2177 de 1989	21/09/1989	Por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas
Decreto 1295 de 1994	22/06/1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1771 de 1994	3/08/1194	Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994
Decreto 1772 de 1994	3/08/1194	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1833 de 1994	3/08/1194	Por el cual se determina la administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales
Decreto 2644 de 1994	29/11/1994	Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.
Decreto 1530 de 1996	26/08/1996	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994.
Decreto 1796 de 2000	14/09/2000	Por el cual se regula la evaluación de la capacidad sicofísica y de la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones, de los miembros de la Fuerza Pública, Alumnos de las Escuelas de Formación y sus equivalentes en la Policía Nacional, personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares y personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993
Decreto 873 de 2001	11/05/2001	Por el cual se promulga el "Convenio número 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo", adoptado por la 71a.



MARCO NORMATIVO COORDINACIÓN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y FÍSICOS		
No.	FECHA	TEMA
		Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.
Decreto 1607 de 2002	31/07/2002	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones
Decreto 933 de 2003	11/04/2003	Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2090 de 2003	26/07/2003	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
Decreto 3667 de 2004	8/11/2004	Por medio del cual se reglamentan algunas disposiciones de la Ley 21 de 1982, la Ley 89 de 1988 y la Ley 100 de 1993, se dictan disposiciones sobre el pago de aportes parafiscales y al Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.
Decreto 3615 de 2005	10/10/2005	Por el cual se reglamenta la afiliación de los trabajadores independientes de manera colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral.
Decreto 231 de 2006	26/01/2006	Por medio del cual se corrige un yerro de la Ley 1010 de enero 23 de 200 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto 1931 de 2006	12/06/2006	Por medio del cual se establecen las fechas de obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes y se modifica parcialmente el Decreto 1465 de 2005.
Decreto 1670 de 2007	14/05/2007	Por medio del cual se ajustan las fechas para el pago de aportes al Sistema de la Protección Social y para la obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes
Decreto 2060 de 2008	11/06/2008	Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 40 de la Ley 1151 de 2007
Decreto 1443 de 2013	31/07/2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 1072 de 2015	26/05/2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 308 de 2016	24/02/2016	Por medio del cual se adopta el Plan Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres
Decreto 52 de 2017	12/01/2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del



MARCO NORMATIVO COORDINACIÓN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y FÍSICOS		
No.	FECHA	TEMA
		Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Resolución 2400 de 1979	22/05/1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución 8321 de 1983	4/08/1983	Por la cual se dictan normas sobre Protección y conservación de la Audición de la Salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos.
Resolución 2013 de 1986	6/06/1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo
Resolución 1016 de 1989	31/03/1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
Resolución 13824 de 1989	2/10/1989	Por el cual se dicta una medida para la protección de la salud
Resolución 6398 de 1991	29/12/1991	Por la cual se establece procedimientos en materia de salud ocupacional
Resolución 1075 de 1992	24/03/1992	Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.
Resolución 4225 de 1992	29/05/1992	Por la cual se adoptan unas medidas de carácter sanitario al Tabaquismo
Resolución 3716 de 1994	3/11/1994	Por la cual se establece un procedimiento en materia de Salud Ocupacional
Resolución 4059 de 1995	22/12/1995	Por la cual se adoptan el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo y el Formato Único de Reporte de Enfermedad Profesional.
Resolución 681 de 1996	18/06/1996	Por la cual se adopta el formulario único para la solicitud de reembolso de la EPS a la ARP por concepto de la atención de riesgos profesionales.
Resolución 1995 de 1999	8/07/1999	Por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica
Resolución 612 de 2000	10/03/2000	Por medio de la cual se asignan unas funciones a las juntas de calificación de invalidez.
Resolución 00166 de 2001	1/02/2001	Por el cual se establece el "día de la salud en el mundo del trabajo
Resolución 156 de 2005	27/01/2005	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1303 de 2005	12/05/2005	Por la cual se adopta el contenido del formulario único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes



MARCO NORMATIVO COORDINACIÓN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y FÍSICOS		
No.	FECHA	TEMA
Resolución 1570 de 2005	27/05/2005	Por la cual se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Subsistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones
Resolución 1500 de 2005	27/06/2005	Por la cual se reglamentan las categorías de la Licencia de Conducción, de conformidad con el artículo 20 de la Ley 769 de 2002.
Resolución 957 de 2005	23/09/2005	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 4007 de 2005	16/12/2005	Por la cual se dicta una medida tendiente a mejorar la seguridad vial de las carreteras nacionales y departamentales.
Resolución 734 de 2006	15/03/2006	Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006.
Resolución 1317 de 2006	25/04/2006	Por la cual se prorroga la entrada en vigencia y se modifica la Resolución 634 de 2006 mediante la cual se adoptó el contenido del Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.
Resolución 736 de 2007	16/03/2007	Por la cual se precisa la operación del pago asistido a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes
Resolución 180466 de 2007	2/04/2007	Por la cual se modifica el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas, RETIE.
Resolución 1401 de 2007	14/05/2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 2346 de 2007	11/07/2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 3975 de 2007	31/10/2007	Por la cual se da cumplimiento a unas instrucciones de la Procuraduría General de la Nación
Resolución 2646 de 2008	17/07/2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Resolución 2844 de 2008	16/08/2008	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.
Resolución 1013 de 2008	25/03/2008	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia para asma ocupacional, trabajadores expuestos a Benceno, plaguicidas



MARCO NORMATIVO COORDINACIÓN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y FÍSICOS		
No.	FECHA	TEMA
		inhibidores de la colinesterasa, dermatitis de contacto y cáncer pulmonar relacionados con el trabajo.
Resolución 910 de 2008	5/06/2008	Por la cual se reglamentan los niveles permisibles de emisión de contaminantes que deberán cumplir las fuentes móviles terrestres, se reglamenta el artículo 91 del Decreto 948 de 1995 y se adoptan otras disposiciones.
Resolución 1918 de 2009	5/06/2009	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 4927 de 2016	23/11/2016	Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 1111 de 2017	27/03/2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 0578 de 2017	31/03/2017	Por la cual se adopta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
TALENTO HUMANO BIENESTAR, CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO		
Ley 909 de 2004	23/09/2007	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones; (empleos de trabajadores oficiales y de libre nombramiento y remoción; Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos).
Decreto 933 de 2003	11/04/2003	Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2583 de 2003	12/09/2003	Por el cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se adiciona el Decreto 933 de 2003.
Decreto 1083 de 2015	26/05/2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1412 de 2015	25/06/2015	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en lo que hace referencia a las comisiones al exterior (Empleos de Libre Nombramiento y Remoción).
Decreto 648 de 2017	19/04/2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública (Empleos de Libre Nombramiento y Remoción).
Decreto 323 de 2018	19/02/2018	Por el cual se fija la remuneración de los empleados públicos pertenecientes a las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, a las Sociedades de Economía Mixta y a las Entidades de Naturaleza Especial, directas e indirectas, del orden nacional sometidas al régimen de dichas empresas y se dictan otras disposiciones. (Presenta modificación anual).



MARCO NORMATIVO COORDINACIÓN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y FÍSICOS		
No.	FECHA	TEMA
Decreto 330 de 2018	19/02/2018	Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones. (Presenta modificación anual).
Decreto 333 de 2018	19/02/2018	Por el cual se fijan las escalas de viáticos. (Presenta modificación anual).
Decreto 815 de 2018	8/05/2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Resolución 191 de 2017	13/03/2017	Por la cual se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión de conformidad con la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos
RES-S-2011-107	21/02/2017	Por medio de la cual Artesanías de Colombia S. A. adopta el modelo de evaluación de desempeño y competencias para los cargos de Gerentes Públicos.
RES-S-2018-170	13/03/2018	Por medio de la cual se fijan las escalas de viáticos para los trabajadores oficiales de Artesanías de Colombia (Presenta variación anual).
		Reglamento Interno de Trabajo
Ley 1221 de 2008	16/07/2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo
Decreto 884 de 2012	30/04/2012	Reglamenta la Ley 1221 de 2008
Ley 2088 de 2021	12/05/2021	Por la cual se regula el trabajo en casa
Decreto 1662 de 2021	06/12/2021	Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en lo relacionado con trabajo en casa para servidores públicos
Resolución 843 de 2021	18/11/2021	Por la cual se adopta el teletrabajo en Artesanías de Colombia
Decreto 1800 de 2019	07/10/2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo



3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Artesanías de Colombia inicia con la identificación de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el control y evaluación de las actividades desarrolladas.

Abarca a los servidores públicos de la entidad, así: libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales, pasantes y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

En consonancia con el proceso estratégico de gestión del talento humano de artesanías de Colombia, el presente plan tiene por objetivo liderar estrategias para cautivar y desarrollar integralmente el talento humano como el activo más importante de la entidad, a fin de garantizar el cumplimiento de la misión, a través de la implementación de estrategias y acciones, que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través de las modalidades de trabajo presencial, en casa y teletrabajo.

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

4.2.1 Implementar estrategias de reclutamiento e incorporación de talento humano calificado consecuente con la cultura organizacional de la entidad

4.2.2 Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.

4.2.3. Fomentar acciones para el mejoramiento de la salud, seguridad y calidad de vida laboral, que impacten el entorno familiar.

4.2.4. Diseñar estrategias y metodologías que permitan medir el desempeño laboral de los funcionarios de la Entidad



4.2.5. Generar estrategias de reconocimiento a equipos de trabajo que propicien condiciones de innovación y mejoramiento de procesos en la entidad.

4.2.6. Propiciar condiciones de acompañamiento en la desvinculación de los funcionarios por cumplimiento de requisitos para jubilación

4.2.7. Generar acciones que permitan el mejoramiento de la gestión de situaciones administrativas de los funcionarios públicos.

4.2.8. Fomentar la apropiación del código de integridad de Artesanías de Colombia en cada uno de los actores a los cuales va dirigido este plan.

5. CONTEXTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

Artesanías de Colombia S.A. es una sociedad de economía mixta del orden nacional, constituida por Escritura Pública Número 1998 de 1964, otorgada por la Notaría Novena del Círculo de Bogotá, D.C, sometida al régimen de las empresas industriales y comerciales del Estado, vinculada al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y capital propio.

Propósito

Trabajamos por el bienestar de los artesanos de nuestro país

Visión

En 2022 Artesanías de Colombia será reconocida a nivel nacional e internacional por su liderazgo en el desarrollo productivo, innovador, incluyente y sostenible del sector artesanal, y por su capacidad de mejorar las condiciones de vida de los artesanos

Misión

Contribuir al mejoramiento integral del sector artesanal y a la preservación, rescate y valoración del patrimonio cultural del país.

Principios Rectores

- El respeto por la cultura, las comunidades, los artesanos, la técnica, el lenguaje y la simbología.
- La artesanía étnica se preserva y no se interviene.



- Los diseñadores son facilitadores para lograr mejoramiento de producto, rescate, preservación y potencialización de técnicas, en búsqueda del desarrollo de nuevos productos alineados a las expectativas del mercado, para ampliar sus portafolios y oportunidades comerciales.

Ejes Estratégicos

- Liderar el fortalecimiento de la cadena de valor del sector artesanal
- Promover la articulación entre la oferta y la demanda
- Posicionar la actividad artesanal ante los diferentes grupos de interés
- Promover la investigación y gestión del conocimiento de la actividad artesanal
- Generar sinergias y alianzas con diferentes actores en beneficio de la actividad artesanal
- Mejorar continuamente las prácticas de buen gobierno corporativo

Perspectivas de la Planeación Estratégica

- Clientes y Beneficiarios
- Procesos internos
- Aprendizaje y Desarrollo
- Sostenibilidad financiera
- Comunidad y Medio Ambiente. (Perspectiva que adicionó el Ministerio de Hacienda)

Declaraciones de valor

• Política de Derechos Humanos

Precisar el compromiso de la entidad frente a la adopción y cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, bajo los principios en los que se basa el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la política sectorial definida, en su ámbito de aplicación, de una manera coherente con el código de integridad en el cual se establecen los valores institucionales y el modelo de operación.

• Política de Responsabilidad Social

Incorporar el respeto por los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente en el desarrollo de sus actividades, y a prestar servicios que satisfagan las expectativas de los usuarios contribuyendo al logro de los fines del Estado y al cumplimiento de las normas internacionales. Para ello implementa acciones encaminadas a introducir criterios de responsabilidad social y ambiental para el respeto de los Derechos



Humanos, las buenas prácticas laborales, el buen gobierno y la participación activa de la comunidad

• **Política de Administración y Gestión del Riesgo**

Administrar los riesgos derivados del actuar de sus procesos, incluyendo aquellos hechos generadores de corrupción, mediante la identificación, análisis y valoración de ellos, con el propósito de definir las acciones necesarias tendientes a mitigar su materialización y el impacto que puedan tener sobre el cumplimiento de la misión de la Entidad, los objetivos institucionales, la ejecución de los planes, programas y proyectos y la óptima gestión pública.

• **Política de Comunicaciones**

Gestionar de manera efectiva la información a transmitir, fundamentada en principios de transparencia, veracidad y oportunidad, a partir de la definición de estrategias de desarrollo y manejo de diferentes medios de comunicación a nivel interno como externo para construir relaciones armónicas y equitativas con los actores y grupos de interés

• **Política de Calidad**

Artesanías de Colombia promueve el desarrollo integral de la actividad artesanal colombiana, mediante la capacitación, asistencia técnica y la participación en escenarios de promoción, para contribuir a la preservación de los oficios y la tradición cultural del país y estimular el mejoramiento de los ingresos de los artesanos. Todo lo anterior, enmarcado en prácticas de buen gobierno corporativo, que conllevan a la mejora continua a través de talento humano creador de valor, gestión financiera eficiente y posicionamiento ante los grupos de interés en el ámbito regional, nacional e internacional.

• **Política de Seguridad de la Información**

Reconocer la información como uno de sus principales activos, estableciendo y desarrollando iniciativas encaminadas a garantizar su protección y gestión de manera efectiva, para asegurar la confidencialidad, integridad, disponibilidad, legalidad y confiabilidad de la misma, incluyendo la protección de los datos personales, salvaguardando los recursos de información y la tecnología utilizada para su



procesamiento frente a cualquier tipo de amenaza y riesgo, en concordancia con la normatividad vigente.

• **Política Ambiental**

Reconocer la responsabilidad ambiental, asumir el compromiso con el cuidado y conservación de los recursos naturales y la prevención de la contaminación, a través de la implementación de acciones tendientes a prevenir, mitigar, corregir y compensar los impactos ambientales, inherentes al quehacer institucional, contemplados en el Plan Institucional de Gestión Ambiental PIGA y la normatividad vigente

• **Política de Gestión Documental**

Orientar las actividades de producción, recepción, distribución, organización y conservación documental bajo principios de integridad, disponibilidad y oportunidad, garantizando el cumplimiento de los requisitos definidos en la Ley, las buenas practicas archivísticas (cero papel), los lineamientos definidos en las Tablas de Retención Documental y la satisfacción de las necesidades de las dependencias, funcionarios y ciudadanos

• **Política De Tabaco, Alcohol y Drogas**

ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A con el fin de promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias que visitan las instalaciones físicas de la empresa, ha definido y establecido una política de no alcohol, tabaco y drogas teniendo en cuenta que estos factores generan impactos negativos sobre la sociedad, el ambiente de trabajo la seguridad de las personas y las condiciones de trabajo, debido a sus factores de riesgo asociado.

• **Política de Acoso Laboral**

Conscientes de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y con fundamentos en la norma 1010 del 2006, en ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A, ha creado el Comité de Convivencia Laboral, el cual en conjunto con todos los trabajadores de la entidad, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida



laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa, proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de los funcionarios en el trabajo.

6. IDENTIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Diagnóstico

1. Planeación Estratégica: Teniendo en cuenta la planeación estratégica de la entidad, la gestión del recurso humano se encuentra ubicada dentro de la perspectiva de “Aprendizaje y Desarrollo”, la cual tiene como objetivo: Mejorar continuamente la gestión del talento humano promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios. Las estrategias (programas o proyectos) y las actividades definidas se presentan a continuación:



2. Organización del Trabajo: La organización del trabajo tiene como propósito identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal requeridas para el cumplimiento de los objetivos institucionales; en esta etapa se tiene en cuenta la planta de empleo y los manuales específicos de funciones.

• **Planta de empleos:** De conformidad con el artículo 36 de los Estatutos de la entidad, “las personas que presten sus servicios a la entidad, tendrán el carácter de



trabajadores oficiales vinculados mediante contrato de trabajo, con excepción de los cargos de Gerente General, Asesor, Subgerente, Jefe Oficina de Control Interno y Jefe de Oficina Asesora de Planeación, que ejerzan funciones de dirección, confianza y manejo de recursos y bienes públicos, los cuales deberán ser desempeñados por personas que tengan la calidad de empleados públicos de libre nombramiento y remoción”.

La planta de empleos de Artesanías de Colombia se encuentra conformada por 8 cargos de Libre Nombramiento y Remoción y 81 de trabajadores oficiales.

- **Manuales de Funciones y de Competencias Laborales:** Mediante la Resolución RES-S-2018-1022 se modifica el Manual de Funciones y Competencias Laborales para los Empleados Públicos de Artesanías de Colombia.

El Manual de Funciones y Competencias Laborales para los Trabajadores Oficiales de Artesanías de Colombia se adoptó a través de la Resolución RES-S-2015-963; el manual ha sido modificado por las siguientes resoluciones: RES-S-2016-1329, RES-S-2017-559, RES-S-2017-557, RES-S-2018-212, RES-S-2019-1012, RES-S-2020-258, RES-S-2021-666, RES-S-2021-939.

Dentro de los temas a abordar en este plan se encuentra la revisión y actualización de las competencias organizacionales y específicas para los trabajadores de la entidad, de tal manera que respondan al nuevo contexto de la organización del trabajo, como es el teletrabajo y el trabajo en casa.

3. Gestión de Empleo: La gestión del empleo comprende los procedimientos necesarios para realizar el selección, vinculación, inducción y desvinculación, lo cuales se caracterizan a continuación:

- **Selección:** Para realizar la selección de los empleados públicos y los trabajadores oficiales, la entidad cuenta con el procedimiento PRI-GAF-048, el cual tiene como objeto “Establecer las actividades que permitan seleccionar personal competente de acuerdo a las necesidades de los diferentes procesos y lo establecido en el manual de funciones y competencias implementado en la empresa”.
- **Vinculación y retiro:** Las actividades requeridas para realizar la vinculación de los empleados se encuentran incluidas en el procedimiento PRI-GAF-050, el cual tiene como objeto “Establecer los lineamientos para la administración del talento humano



articulados a la vinculación, gestión de nómina y retiro de los funcionarios de Artesanías de Colombia”.

- **Inducción:** Una vez realizada la vinculación del empleado es necesario realizar la inducción al puesto de trabajo con el fin de dar a conocer los lineamientos, políticas, objetivos y estrategias institucionales y las funciones y objetivos de su dependencia y cargo.

4. Gestión del Desempeño: En esta se incluyen las actividades tendientes a evaluar e identificar oportunidades de mejora en el desempeño de los funcionarios, de conformidad con la normatividad aplicable para cada caso.

Este es un aspecto a abordar dentro de la presente vigencia, toda vez que se requiere reforzar la oportunidad y calidad de esta evaluación.

Ruta de la Calidad: De conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión resalta la importancia de realizar una gestión estratégica del talento humano, en la cual se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. Todo esto promoviendo la cultura de mercado, de acuerdo con el estudio realizado en el 2019 y la identificación de la cultura deseada y apropiada para el cumplimiento del plan estratégico de la entidad.

En la ruta de la calidad se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- **Evaluación de desempeño:** La evaluación de desempeño se encuentra contemplada como uno de los principios fundamentales del empleo público, la cual debe estar acorde con los objetivos institucionales y se configura como insumo para la formulación de los planes de capacitación; por la naturaleza de Artesanías de Colombia, para evaluar el desempeño de los empleados se aplica la formulación y seguimiento a los acuerdos de gestión de los empleados públicos del nivel directivo y la evaluación de desempeño laboral para los trabajadores oficiales.
- **Acuerdos de Gestión:** Para evaluar el desempeño de los gerentes públicos (empleados públicos del nivel directivo), los cuales son documentos escritos y firmados entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.
- **Evaluación de desempeño laboral:** Para los trabajadores oficiales al final de cada vigencia se realiza la evaluación del desempeño laboral. Para este año se propone



migrar a una metodología de 180°, que incluye la evaluación del superior y la autoevaluación.

- **Planes individuales de trabajo:** Los planes individuales de trabajo se configuran como una herramienta de gestión para la concertación de metas y el diseño de indicadores que permitan evaluar el desempeño.

- **Planes de mejoramiento:** Se generan cuando los resultados cualitativos (competencias) o cuantitativos no alcanzan niveles satisfactorios y buscan establecer estrategias y objetivos orientados a superar las dificultades ocasionadas en el logro de los resultados esperados.

5. Programa de pares: Basado en el análisis de cargos críticos que requieren la formación de pares que puedan cubrir las funciones en caso de ausencia del titular, se formula este programa tendiente a implementar actividades que contribuyan a la adquisición y/o fortalecimiento de conocimientos, aptitudes, actitudes y competencias, con el fin de mejorar el desempeño individual y por ende el institucional.

- **Ruta del Crecimiento:** Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el MIPG, Artesanías de Colombia se plantea la Ruta del Crecimiento, la cual implementa actividades sustentadas en el Plan Institucional de Capacitación, el cual se sustenta en los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, resultados de la evaluación de desempeño, medición de ambiente laboral y la identificación de necesidades por parte de los jefes de áreas

6. Estrategia de Reconocimiento: Para lograr la eficiencia, la eficacia y la efectividad de los funcionarios, no solo es suficiente las compensaciones económicas y se requiere la implementación de incentivos que mejoren el desempeño.

- **Plan de Incentivos:** Busca incentivar la presentación y desarrollo de propuestas de equipos de trabajo interdependencias orientados a generar procesos o acciones innovadoras que repercutan en el cumplimiento del propósito de la entidad. Adicionalmente se propone generar incentivos no pecuniarios a aquellos funcionarios involucrados con acciones directas de relacionamiento con el ciudadano.

7. Seguridad y Salud en el Trabajo: Dando cumplimiento con la normatividad vigente que le es aplicable a Artesanías de Colombia, en consideración a la matriz de peligros



y a los resultados de los exámenes ocupacionales periódicos que se realizaron a los Directivos y a los funcionarios, se plantean estrategias en esta área.

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Visión Estratégica: Artesanías de Colombia considera que el recurso humano es el activo más valioso que posee la entidad, es por esto que pretende contribuir al desarrollo integral de los funcionarios a través de la implementación de actividades de evaluación y mejoramiento del desempeño, mejoramiento de la calidad de vida, apropiación de la cultura organizacional, definición de medidas para preservar buenas condiciones de salud y prevenir o mitigar los riesgos del entorno laboral e incrementar en el nivel de percepción del clima organizacional.

Objetivos

General: Consolidar las estrategias de talento humano como estratégicas para el cumplimiento de la misión y visión de Artesanías de Colombia de manera simultánea al desarrollo y crecimiento laboral de sus funcionarios.

Específicos: Teniendo los aspectos identificados como críticos se plantean los siguientes objetivos específicos, los cuales se tendrán en cuenta en la definición de los diferentes planes de trabajo de la Coordinación de Gestión de Recursos Humanos y Físicos, enmarcados en las rutas planteadas por MIPG.

- Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales, en cumplimiento a la normatividad vigente y al contexto estratégico de la entidad.
- Diseñar y/o actualizar los procedimientos y formatos relacionados con la gestión del talento humano.
- Implementar acciones para gestionar la Evaluación de Desempeño de los trabajadores oficiales.
- Apoyar la actualización de los manuales de funciones a que haya lugar.
- Desarrollar acciones para el fortalecimiento de las competencias blandas identificadas como prioritarias en la medición de ambiente laboral realizada en el 2021.
- Formular y desarrollar acciones para el acompañamiento del proceso de retiro de funcionarios en caso de jubilación o de renuncia voluntaria.
- Desarrollar acciones en torno a la gestión de cambio en los casos que se requieran



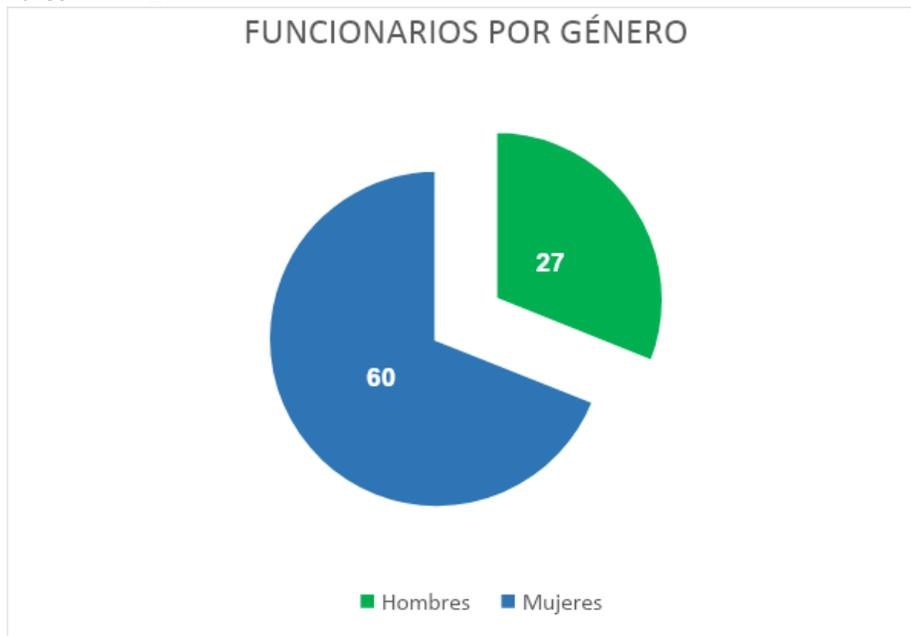
- Adelantar el estudio técnico para presentar una propuesta de rediseño organizacional a los entes correspondientes.
- Formular y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia actual.
- Formular y ejecutar el Plan de Incentivos para la vigencia 2021.
- Formular y ejecutar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2021.
- Formular y ejecutar el plan de la Ruta de la Felicidad.
- Formular y ejecutar el plan de la Ruta de la Calidad.

8. DIAGNOSTICO BASE

8.1 CARACTERIZACION DE LA POBLACION

FUNCIONARIOS POR GÉNERO

Mujeres	60
Hombres	27

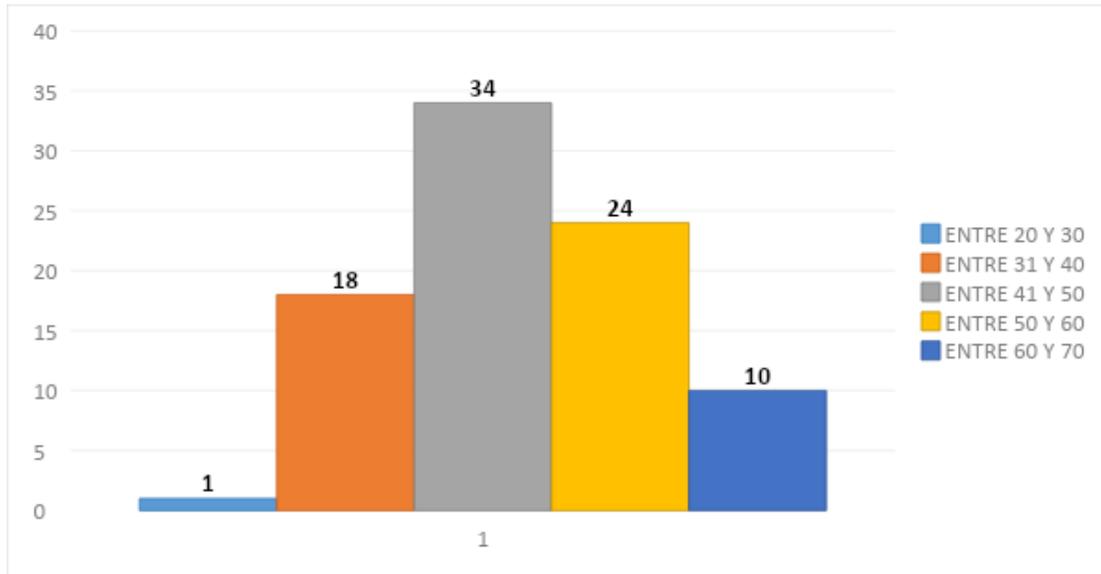


FUNCIONARIOS POR RANGO DE EDAD

ENTRE 20 Y 30	1
ENTRE 31 Y 40	18
ENTRE 41 Y 50	34



ENTRE 50 Y 60	24
ENTRE 60 Y 70	10



FUNCIONARIOS POR ESCOLARIDAD

ESCOLARIDAD	CANTIDAD
BACHILLER	8
TÉCNICO O TECNÓLOGO	11
PROFESIONAL	23
ESPECIALIZACIÓN	34
MAESTRÍA	9
DOCTORADO	2



8.2 RESULTADOS MEDICION AMBIENTE LABORAL 2021

Los resultados obtenidos en la medición de ambiente laboral del año 2021, arrojan el siguiente resultado general:

Índice del Ambiente Laboral

Dimensión	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Credibilidad	Media (-)	Media (-)	Estable
Respeto	Media (-)	Media (+)	Favorable
Ecuanimidad (Imparcialidad)	Media (-)	Media (-)	Estable
Compañerismo (Camaradería)	Baja	Baja	Estable
Orgullo	Media (+)	Media (-)	Desfavorable
Apreciación general	Media (+)	Media (+)	Estable
Índice del Ambiente Laboral	57.7	55.8	Estable
Estado de Valoración	Satisfactorio	Satisfactorio	



Ambiente Laboral | Valoración actual

Variables	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Información	Baja	Media (-)	Favorable
Accesibilidad	Baja	Media (+)	Muy favorable
Coordinación	Baja	Baja	Estable
Delegación	Media (-)	Media (+)	Favorable
Visión	Baja	Baja	Estable
Confiabilidad	Media (-)	Media (+)	Favorable
Honestidad	Media (+)	Baja	Muy desfavorable
Desarrollo	Media (-)	Media (+)	Favorable
Reconocimiento	Media (-)	Media (+)	Favorable
Colaboración (Participación)	Baja	Media (-)	Favorable
Entorno de trabajo	Media (-)	Media (+)	Favorable
Vida personal	Media (+)	Media (+)	Estable

Ambiente Laboral | Valoración actual

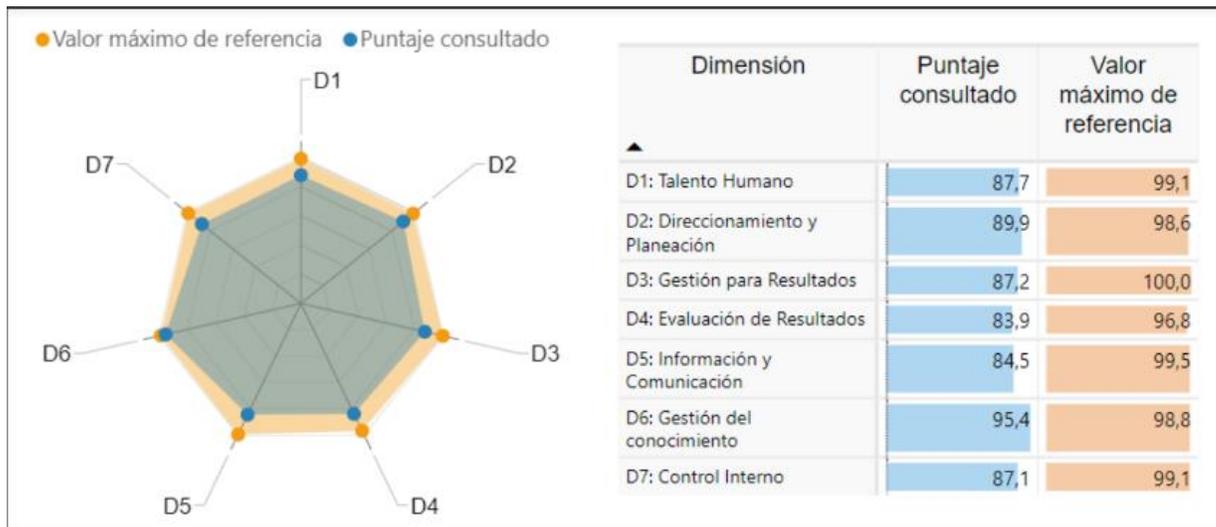
Variables	Valoración		Tendencia
	Previa	Actual	
Equidad en la remuneración	Media (-)	Media (-)	Estable
Equidad en el trato	Media (-)	Media (+)	Favorable
Imparcialidad (Ausencia de favoritismo)	Baja	Baja	Estable
Justicia en el trato a las personas	Media (-)	Media (-)	Estable
Capacidad de apelación	Media (-)	Media (+)	Favorable
Fraternidad	Media (-)	Media (+)	Favorable
Hospitalidad del lugar	Media (+)	Baja	Muy desfavorable
Hospitalidad de las personas	Muy baja	Baja	Favorable
Comunidad (Sentido de equipo)	Media (-)	Baja	Desfavorable
Orgullo por el trabajo personal	Media (+)	Media (+)	Estable
Orgullo del equipo	Baja	Media (-)	Favorable
Orgullo de la organización	Media (+)	Media (+)	Estable
Apreciación general	Media (+)	Media (+)	Estable

Recomendaciones dejadas en su informe, por parte de la firma Grate Place to Word, realizadores de la medición:



- **Divulgar los resultados a los colaboradores** con la clara intención de sumar más “dolientes” frente al objetivo de hacer de la entidad un gran lugar para trabajar para todos
- Realizar una **sesión de construcción de iniciativas** (3:00 aproximadamente) en la que líderes y Talento Humano profundizan en el entendimiento de las prioridades y proponen estrategias para la formulación del plan de acción que contribuya a la movilización de las mismas
- Las opiniones recogidas en el equipo del líder de la **Coordinación de Gestión Financiera y la Coordinación Gestión de RRHH y Físicos**, muestran que este requiere un fortalecer sus destrezas de liderazgo y este proceso podría acelerarse si se le apoya con servicios de **coaching**

8.3.3 Resultados FURAG 2021





RESULTADOS INDICES POR DIMENSIONES							
VIGENCIA	Talento Humano	Direccionamiento Estratégico y Planeación	Gestión para Resultados con Valores	Evaluación de Resultados	Información y Comunicación	Gestión del Conocimiento	Control Interno
2018	73,9	75,7	79,5	82,2	80,2	81,0	78,9
2019	78,7	77,8	82,4	78,9	81,8	81,3	83,9
2020	87,7	89,9	87,2	83,9	84,5	95,4	87,1
DIFERENCIA	9	12,1	4,8	5	2,7	14,1	3,2
Máximo de referencia	99,1	98,6	100	96,8	99,5	98,8	99,1
% Avance	88%	91%	87%	87%	85%	97%	88%

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Como anexo al presente plan se anexan el Cronograma de Actividades del Plan Estratégico de Recursos Humanos, el plan de la Ruta de la Calidad, el plan de SGSST, el plan de la Ruta de Crecimiento, el plan de la Ruta de Crecimiento y el plan de la Ruta de Análisis de Datos.

10. INDICADORES DE GESTIÓN

Se encuentran establecidos en cada uno de los planes de trabajo enunciados en el numeral anterior.

SARA CONSUELO SASTOQUE ACEVEDO

Subgerente Administrativo y Financiero

SANDRA MARITZA VARGAS ROZO

Coordinadora Recursos Humanos y Físicos