

**PLAN DE ACCIÓN 2022****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 reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento. | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|---|-------|------------------------|---------------------------|-----------------------------------|----|----|--|--|-----------|-------------|--------|---|---|--|--|--|--|--|--|
| FECHA FORMULACIÓN: | | | | | | | | | | | | | 25 de enero de 2022 | | | | | | | | | | | | |
| PROCESO: | | | | | | | | | | | | | Gestión del Talento Humano | | | | | | | | | | | | |
| ÁREA: | | | | | | | | | | | | | Subgerencia administrativa y Financiera | | | | | | | | | | | | |
| RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO: | | | | | | | | | | | | | Adriana Ines Parra Quiroga | | | | | | | | | | | | |
| (ESTRATEGIA) PROGRAMAS / PROYECTOS | EJE TEMATICO | SUB COMPONENTE | TAREA | RESPONSABLE | POBLACION OBJETIVO | NOMBRE DEL INDICADOR O PRODUCTO | META | FRECUENCIA DE MEDICIÓN | PONDERACIÓN DEL INDICADOR | CRONOGRAMA DE TRABAJO DE LA TAREA | | | | INFORME DE AVANCE Y CUMPLIMIENTO FECHA: 04 de abril de 2022 | RESULTADO | OBSERVACION | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | AVANCE (%) | | | | | | | | | | | |
| 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 | Creación del valor público | Levantar el diagnóstico de necesidades de capacitación con grupos interés Copasst, comité de convivencia, brigada y sindicato) y jefes de área y teniendo en cuenta la última medición de ambiente laboral, la última de riesgo psicosocial y el diagnóstico de cultura organizacional | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Jefes de área Grupos de interés identificados | Diagnóstico de las actividades de capacitación | 1 | Anual | 1,00% | ## | | | | | | 50% | 0,50% | Se realiza la reunion con los grupos focales , se trataron los diferentes temas de las actividades de recursos Humanos y resultados de la socializacion de la presentacion de la medicion de ambiente laboral. A si mismo se realizo una presentacion genral par el comite de gerencia para aprobacion de las actividades planteadas. | | | | | | | |
| | | | Generar listado de beneficiarios de los programas de capacitación desarrollados durante la vigencia | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios Artesanías de Colombia | Listado de beneficiarios actualizados | 1 | Mensual | 1,00% | ## | ## | ## | ## | ## | ## | ## | 12,50% | 0,13% | Se establece el cuadro de seguimiento de capacitaciones dadas a los funcionarios, se plantea este seguimiento para todo el año. | | | | | | |
| | | | Aplicar la evaluación de impacto de las capacitaciones realizadas en la vigencia 2021 | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios Artesanías de Colombia | Informe de la evaluación de impacto de las capacitaciones desarrolladas durante el 2020 | 1 | Anual | 1,00% | ## | | | | | | | | 20% | 0,20% | De acuerdo con lo establecido en el procedimiento de Desarrollo y Calidad de vida laboral, la medición de impacto de las capacitaciones se realiza en la evaluación de desempeño. En el mes de marzo se presentó a la Subgerente Administrativa y Financiera la metodología para efectuar esta medición. | | | | | |
| | | | Presentar los informes de avance y cumplimiento y los soportes respectivos del plan de la ruta del crecimiento, de acuerdo con las fechas establecidas (Seguimiento de los planes de acción en Isolucion) | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | N/A | Seguimiento a los planes de acción realizado en Isolucion oportunamente | 4 | Trimestral | 2,00% | ## | ## | ## | ## | ## | | | | 25% | 0,50% | Se presenta el informe de avance y cumplimiento del PIC (ruta del crecimiento) con corte a marzo de 2022. | | | | | |
| | | | Realizar el seguimiento de los indicadores a su cargo en Isolucion (Seguimiento de los 7 indicadores en Isolucion, de acuerdo con la periodicidad de cada uno) | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | N/A | Seguimiento a los indicadores realizado en Isolucion oportunamente | 4 | Trimestral | 1,00% | ## | ## | ## | ## | ## | | | | 25% | 0,25% | Se realiza el seguimiento de los indicadores que tienen periodicidad trimestral | | | | | |
| | | | Realizar el seguimiento de las acciones de mejora a su cargo (Acciones correctivas 179, 180; acción preventiva 217) | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | N/A | Seguimiento a las acciones de mejora realizado en Isolucion oportunamente | 4 | Trimestral | 1,00% | ## | ## | ## | ## | ## | | | | 25% | 0,25% | En el primer trimestre se realizó el seguimiento de las acciones de mejora asignadas. | | | | | |
| | | | Liquidar los contratos a su cago | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | N/A | Contratos liquidados | 100% | Anual | 1,00% | | ## | | | | | | | | 0,00% | | | | | | |
| | | Realizar 6 capacitaciones en las competencias o dimensiones del saberes (2), saber hacer (2) y del saber ser (2) del eje de creación del valor público del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios seleccionados de cada una de las dependencias de la entidad | # Funcionarios capacitados / # de funcionarios seleccionados para ser capacitados en las dimensiones del eje de creación del valor público | 80% | Anual | 10,00% | | | | | | | ## | | | 0,00% | | | | | | | |
| | | Fortalecer el conocimiento entre los funcionarios de la empresa sobre el concepto de participación ciudadana, a través de su vinculación en eventos de capacitación ofrecidos por la Función Pública y otras. | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Cuatro funcionarios capacitados, seleccionados d elas dependencias | Funcionarios capacitados | 100% | Anual | 3,00% | | | | | ## | | ## | | | | | | | | | | |
| | | Realizar capacitación "rol del servidor público en la generación del valor público" (pendiente del 2021) | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Un funcionario de cada dependencia | Funcionarios seleccionados capacitados en el rol del servidor público | 100% | Anual | 3,00% | | ## | | | | | | | | 0,00% | | | | | | | |
| Realizar la capacitación en MIPG para los funcionarios para los funcionarios nuevos | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios nuevos | # de funcionarios capacitados en MIPG | 100% | Anual | 3,00% | | | | | ## | | | | | 0,00% | | | | | | | | | |

| (ESTRATEGIA) PROGRAMAS / PROYECTOS | EJE TEMATICO | SUB COMPONENTE | TAREA | RESPONSABLE | POBLACION OBJETIVO | NOMBRE DEL INDICADOR O PRODUCTO | META | FRECUENCIA DE MEDICIÓN | PONDERACIÓN DEL INDICADOR | CRONOGRAMA DE TRABAJO DE LA TAREA | | | | INFORME DE AVANCE Y CUMPLIMIENTO FECHA: 04 de abril de 2022 | RESULTADO | OBSERVACION | | | | | | |
|---|---|----------------------------|---|---|---|---|--|--|---------------------------------|--------------------------------------|--------|----|----|---|-----------|-------------|------------|-------|-------|-------|-------|---|
| | | | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | AVANCE (%) | | | | | |
| 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 | Creación del valor público | Realizar la capacitación en lenguaje claro para los funcionarios que no lo han culminado y para los funcionarios nuevos | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | funcionarios pendientes de realizar curso, funcionarios nuevos | # de funcionarios capacitados en lenguaje claro | 100% | Anual | 3,00% | | | ## | | | | 0,00% | | | | | | |
| | | | Inducción a funcionarios nuevos en la planta de personal | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios nuevos en la planta de personal | Informe de las inducciones realizadas a los funcionarios nuevos en la planta de personal | 2 | Semestral | 3,00% | | | | ## | | ## | | 0,00% | | | | | |
| | | | Realizar reintroducción para los funcionarios antiguos en la planta de empleo | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios antiguos en la planta de personal | Funcionarios antiguos participantes en reintroducción/funcionarios antiguos en la planta de empleos | 100% | Anual | 10,00% | | | | | ## | | | | 0,00% | | | | |
| | | | | | Realizar capacitación "Fomento al control, asesoría en MECI", temas de control interno | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios Artesanías de Colombia | Funcionarios capacitados en "Fomento al control, asesoría en MECI" realizadas | 90% | Semestral | 4,00% | | | | | ## | ## | | 0,00% | | | |
| | | | | Gestión del conocimiento y la innovación | Capacitación al Area Financiera y contadores de la entidad sobre el cambio de normatividad aplicable a Entidad. | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Contadores de la entidad Personl del área financiera | Población objetivo capacitada | 100% | Anual | 4,00% | | ## | | | | | | 0,00% | | | |
| | | | | | Identificar necesidades de capacitación con líderes de políticas del MIPG | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Capacitaciones de políticas de MIPG identificadas | # capacitaciones identificadas / # capacitaciones requeridas de acuerdo con el FURAG | 95% | Anual | 3,00% | | ## | | | | | | 0,00% | | | |
| | | | | | Realizar dos capacitaciones dirigidas a los líderes de la Unidades documentales relacionadas con el manejo adecuado del archivo de gestión y la disposición de los expedientes físicos, electrónicos y digitales de acuerdo a los lineamientos del AGN. | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios que manejan directamente el archivo | % de funcionarios de gestión documental capacitados | 100% | Semestral | 4,00% | | | | ## | | ## | | 0,00% | | | |
| | | | | | Realizar capacitación en Modelos de planeación y gestión implementados la entidad y su interacción con los grupos de interés | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Líderes de políticas, gestores de procesos | # de funcionarios capacitados / # de líderes de política y gestores de procesos en la entidad | 80% | Anual | 3,00% | | | | ## | | | | | 0,00% | | |
| | | | | | Realizar el desarrollo de Capacitaciones Técnicas Específicas | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios Artesanías de Colombia | # funcionarios que culminan capacitaciones técnicas específicas / # funcionario inscritos en capacitaciones técnicas específicas | 100% | Trimestral | 3,00% | | | ## | ## | ## | ## | ## | ## | 14% | 0,43% | Se realizó una capacitación en temas jurídicos. |
| | | | | | Realizar 6 capacitaciones en las competencias o dimensiones del saberes (3) y del saber ser (3) del eje de gestión del conocimiento del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios seleccionados de cada una de las dependencias de la entidad | # Funcionarios capacitados / # de funcionarios seleccionados para ser capacitados en las dimensiones de los ejes de gestión del conocimiento | 80% | Anual | 10,00% | | | | | | ## | | | 0,00% | | |

| (ESTRATEGIA) PROGRAMAS / PROYECTOS | EJE TEMATICO | SUB COMPONENTE | TAREA | RESPONSABLE | POBLACION OBJETIVO | NOMBRE DEL INDICADOR O PRODUCTO | META | FRECUENCIA DE MEDICIÓN | PONDERACIÓN DEL INDICADOR | CRONOGRAMA DE TRABAJO DE LA TAREA | | | | INFORME DE AVANCE Y CUMPLIMIENTO FECHA: 04 de abril de 2022 | RESULTADO | OBSERVACION | |
|--|--------------|--------------------------------|--|---|--|--|------|---------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|------------------------|---|---|---|-------------|-------------|---|
| | | | | | | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | AVANCE (%) |
| | | Transformación Digital | Tramitar la capacitación de actualización en gestión de PQR | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios Artesanías de Colombia | Funcionarios capacitados en actualización de gestión de PQR tramitada | 80% | Anual | 3,00% | | | # | | | 0,00% | | |
| | | | Realizar 6 capacitaciones en las competencias o dimensiones del saberes (2), saber hacer (2) y del saber ser (2) del eje de transformación digital del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios seleccionados de cada una de las dependencias de la entidad | # Funcionarios capacitados / # de funcionarios seleccionados para ser capacitados en las dimensiones del eje de transformación digital Informe de la selección de los funcionarios por cada | 80% | Anual | 3,00% | | | | # | | | 0,00% | |
| | | Probidad y ética de lo público | Gestionar el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción para los funcionarios de planta nuevos | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios nuevos | # de funcionarios nuevos con el curso de integridad/ # de funcionarios nuevos | 1 | Semestral | 7,00% | | | # | | # | 40% | 2,80% | Con corte a Q1 4 de los 5 funcionarios que ingresaron han presentado su certificación del curso de integridad |
| | | | Capacitación en Resolución de conflictos de Interés | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios Artesanías de Colombia | Funcionarios de Artesanías de Colombia capacitados en conflictos de interés | 2 | Semestral | 3,00% | | | # | | # | | 0,00% | |
| | | | Realizar 2 capacitaciones en las competencias o dimensiones del eje de probidad y ética de los públicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 | Profesional de Gestión Subgerencia Administrativa y Financiera-coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos | Funcionarios seleccionados de cada una de las dependencias de la entidad | # Funcionarios capacitados / # de funcionarios seleccionados para ser capacitados en las dimensiones del eje de probidad y ética de los públicos Informe de la selección de los funcionarios por cada capacitación | 80% | Anual | 10,00% | | | | | # | | 0,00% | |
| | | | | | | | | | | 100,00% | AVANCE DEL PLAN | | | | 5,1% | | |

Versión 1: 25 de enero de 2022

Elaboró: Adriana Parra Quiroga - Profesional de Gestión- Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos

Revisó: Sandra Maritza Vargas Roza - Coordinadora - Subgerencia Administrativa y Financiera - Gestión de Recursos Humanos y Físicos

Aprobó: Subgerente Administrativa y Financiera