

 <b>artesanías de colombia</b>	<b>FORMATO</b>  <b>INFORMES DE AVANCE Y CUMPLIMIENTO PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS</b>	CODIGO: FOR-FOP-072 Documento vigente a partir de: 02/11/2021	
		VERSIÓN: 1	Página 1

<b>FECHA DE PRESENTACIÓN</b>	<b>PERIODO CORRESPONDIENTE</b>
ABRIL DE 2024	Q1 – marzo de 2024

<b>ENTREGABLE</b>
Informe de gestión del desempeño, para la ruta de la calidad, en cuanto a la gestión del rendimiento

<b>OBJETIVO DEL INFORME</b>
Buscar la mejora continua del recurso humano, enfocado en los valores y la retroalimentación de los procesos, a través de la formulación, seguimiento y medición de las actividades propias de su cargo y que impactan el plan estratégico de la entidad.

<b>AVANCES</b>
<p>Para el primer corte del 2024 (ene-mar) Q1, se genera desde la Coordinación de Recursos Humanos y Físicos, la definición del formato para la formulación del plan de trabajo individual para la vigencia 2024, en el cual se establecen las iniciativas o actividades a desarrollar en la vigencia (enero – diciembre de 2024), así como la meta que debe cumplirse para esa actividad, la forma como se desarrolla esa meta, el indicador que nos mide el cumplimiento de la meta, el peso (importancia) que tiene esa actividad o iniciativa dentro del total de actividades o iniciativas a desarrollar en la vigencia. Así podemos tener la herramienta adecuada que permite medir la gestión del rendimiento o desempeño de los funcionarios frente a su quehacer.</p> <p>Este Plan de Trabajo Individual PTI, es el insumo para realizar la segunda parte del componente gestión del rendimiento, que corresponde a la Evaluación del Desempeño, y es la que permite medir el impacto del desarrollo de las actividades de cada uno de los funcionarios de la entidad, en cuanto a determinar la calidad del producto o servicio entregado (entendiendo como producto o servicio el desarrollo eficaz, eficiente y efectivo de las actividades e iniciativas planteadas), en este sentido la evaluación del desempeño consta de dos componentes: 1) sobre el cumplimiento de las actividades como resultado del cumplimiento semestral de las actividades o iniciativas por la ponderación de la actividad o iniciativa para dar alcance al desempeño en cuanto a calidad del producto y servicio que ofrece la entidad y 2) Las competencias de cada funcionario puesta a prueba para el cumplimiento de las actividades o iniciativas a su cargo, en este sentido se evalúa de acuerdo al cargo desempeñado las competencias que tiene el funcionario y aquellas que deben fortalecerse, así como aquellas habilidades que se puede poner al servicio de su desempeño.</p> <p>De esta evaluación se genera la tercera parte del proceso que determina la ruta de la calidad, el cual a este momento ha presentado: 1. La formulación de la medición, 2. La formulación de la Evaluación; que son el insumo para determinar el plan de la ruta del crecimiento en cuanto se diagnostica del resultado fortalecer en términos de conocimientos y desarrollo de competencias y habilidades, las capacitaciones que se requieren en la entidad.</p>

	<b>FORMATO</b>	CODIGO: FOR-FOP-072 Documento vigente a partir de: 02/11/2021	
	<b>INFORMES DE AVANCE Y CUMPLIMIENTO PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS</b>	VERSIÓN: 1	Página 2

Así damos alcance a dos planes que impactan la Gestión Estratégica del Talento Humano, por un lado, la calidad del recurso humano con que se cuenta y por otro como se fortalece para la mejora continua de la calidad del recurso. (plan Ruta de la Calidad, plan ruta del Crecimiento).

Se realiza el envío de los planes individuales de trabajo, indicando la metodología para su formulación y presentación: febrero 02 de 2024

Se indica fecha límite de entrega: febrero 22 de 2024

Se genera seguimiento semanal sobre el desarrollo de la formulación de planes

Para este mismo corte y en relación con el recurso humano de la alta dirección para los cargos de nivel directivo del orden gerencial (Subgerentes), se define según la metodología del DAFP la aplicación de la evaluación del desempeño en términos de evaluación del acuerdo de gestión de la vigencia anterior, y la formulación del acuerdo para la vigencia 2024, de acuerdo con los nuevos ejes a cargo del acuerdo.

Se realiza el envío de la solicitud de evaluación de acuerdos vigencia 2023 con fecha límite para presentación febrero 29 de 2024 y la solicitud de formulación para la vigencia 2024 con fecha límite marzo 15 de 2024.

Por la nueva metodología adaptada por el DAFP para la concertación de acuerdos de la vigencia 2024 se programa reunión de aclaración de dudas y ajuste de acuerdos con el esa Entidad para el día 10 de abril de 2024.

### INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

Informe de avance de las actividades del plan.

PTI entregados al corte: 62

Funcionarios de Planta: 77

Avance: 81%

Evaluación acuerdos de gestión vigencia 2023 al corte: 3

Acuerdo a Evaluar: 3

Avance: 100%

ELABORÓ	APROBÓ
Nombre: María victoria Rojas Falla Cargo: Profesional Área: Subgerencia Administrativa y Financiera Coordinación de Recursos Humanos y Físicos	Nombre: Sandra Maritza Vargas Rozo Cargo: Coordinadora Área: Subgerencia Administrativa y Financiera – Coordinación de Recursos Humanos y físicos