



**ARTESANIAS DE COLOMBIA
GESTION DE TALENTO HUMANO
PLAN DE CAPACITACIÓN
2013**

INTRODUCCIÓN

Reconociendo el impacto de las artesanías de Colombia en el sector productivo y cultural de la nación, así como el peso para el cumplimiento del Plan de Desarrollo Nacional 201-2014, Artesanías de Colombia tiene clara la importancia de la entidad como rectora de las políticas y directrices en esta materia, la entidad dio inicio a un proceso de redefinición de sus frentes estratégicos, así como revisión y priorización de las competencias comportamentales y técnicas que permitan al talento humano direccionar efectivamente sus esfuerzos hacia las nuevas metas como organización.

Adicionalmente, el presente plan se basa en los lineamientos establecidos para las entidades estatales que permitan generar mayor compromiso frente a la responsabilidad relacionada con el quehacer público y social, como son políticas de Cero papel, Gobierno en Línea, entre otras.

Es así como se estructura el presente plan de capacitación, partiendo de las necesidades de formación, entrenamiento y desarrollo detectadas a través de los frentes estratégicos planteados a partir del 2013, de los resultados de la Evaluación de Desempeño y del proceso de transformación cultural que actualmente está desarrollando la entidad.

OBJETIVO GENERAL

Fomentar el desarrollo de competencias técnicas y comportamentales en los trabajadores de Artesanías de Colombia de tal manera que aporte al cumplimiento de los planes misionales de la entidad y generen mayor calidad de vida laboral en ellos.

OBJETIVO ESPECIFICOS

- Brindar capacitación específica a las áreas misionales que permita el logro de los objetivos y retos nuevos que como entidad se tienen.
- Generar procesos de capacitación y formación transversal a todos los funcionarios de la entidad, a través de la metodología e-learning.
- Propiciar la adquisición de conocimientos en los funcionarios que permitan el mejoramiento continuo de los procesos organizacionales.



1. COMPETENCIAS

Con el fin de fortalecer el talento humano con carácter competitivo y eficiente en las entidades del sector público se evaluarán y priorizarán las competencias organizacionales y específicas, con el cual se busca garantizar que los funcionarios que ingresan y permanecen en la entidad cuenten con los conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes para el desarrollo de sus funciones.

Razón por la cual se adelantará el proceso de actualización de competencias organizacionales, de la mano de un rediseño de la evaluación e desempeño que permita nutrir el plan de mejoramiento individual y fortalecer su aplicación y análisis.

Plan de desarrollo individual y por dependencias

A partir de la aplicación y resultados de la evaluación de desempeño se elaborará un plan de desarrollo individual y por dependencias para cada persona sobre el cual se trabajarán las competencias a fortalecer.

En el mismo se indicaran las áreas a mejorar y se trazaran los objetivos a alcanzar, por medio de acciones puntuales propuestas, teniendo como uno de los principales objetivos detectar necesidades de capacitación y formación.

2. DESARROLLO ORGANIZACIONAL

2.1 Desarrollo Organizacional

A través de Convenio Interinstitucional se diseñaran y desarrollaran programas bajo la metodología e- learning y presencial que faciliten aprendizajes de interés general como Gestión Pública, Cultura de Servicio, entre otros.

2.3 Capacitación en Gobierno en Línea

Con el fin de familiarizar al funcionario con la herramienta de Gobierno en Línea se desarrollarán algunas de las siguientes temáticas: Transparencia y publicidad de la información, , cultura del servicio, calidad de los servicios, participación y control ciudadano, optimización de procesos, seguridad informática y seguridad de la información, política de cero papel, estándares de TI, accesibilidad y usabilidad, interoperabilidad y colaboración interinstitucional y ciudadano digital, para esto se buscaran convenios con otras entidades y se fortalecerá con campañas de sensibilización e información.

Esta área será desarrollada en su mayor parte a través de metodología e-learning.



2.4 Cultura Organizacional

Se realizará un diagnóstico de la cultura organizacional actual y se establecerá la cultura deseada que permitirá apalancar la nueva estrategia corporativa. Se diseñarán planes colectivos e individuales que permitan disminuir la brecha encontrada.

2. CAPACITACION TECNICA ESPECÍFICA

El componente de capacitación específica hace referencia a la identificación de necesidades de cada una de las áreas de la entidad, a partir de los procesos misionales establecidos para cada dependencia.

A partir de la identificación de los nuevos ejes estratégicos cada dependencia deberá definir los puntos débiles en cuanto a conocimientos técnicos a fin de establecer los programas de formación y capacitación a generarse de manera puntual a cada área: fortalecimiento del sector artesanal, articulación entre oferta y demanda, promoción y divulgación, soporte administrativo, entre otros.

Se plantea dar continuidad al Programa en Segunda Lengua: Inglés, culminando el último nivel de formación.

4. INDUCCION Y REINDUCCION

Con el propósito de familiarizar al funcionario con la cultura organizacional de la entidad, se realizará el programa de inducción que busca orientar al funcionario nuevo frente al sistema de valores, formación ética, estructura de la organización, misión, visión y funciones de su dependencia.

Así mismo, con la reinducción se busca reorientar a los funcionarios frente a los cambios que se hubiesen generado al interior de la entidad; esto con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad y sus procesos.

Para llevar a cabo los procesos de inducción y re inducción se implementó la herramienta de aprendizaje virtual e-learning, utilizando tecnologías de la información y de la comunicación.