



RUTA DEL CRECIMIENTO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

2018-2019

1. INTRODUCCION

El Plan Institucional de Capacitación *“Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.”* DAFP. *Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación.*

Bajo este planteamiento, Artesanías de Colombia formula el presente Plan Institucional de Capacitación, para las vigencias 2018 y 2019, de tal manera que se presente continuidad en los planes de desarrollo y formación de los servidores públicos, de tal manera que se alcancen resultados consistentes, pilares para la ejecución de los objetivos misionales de la entidad.

Este plan surge a partir de la implementación del nuevo mapa de procesos de la entidad, en el mes de junio de 2018, en donde se incluye el Proceso de Gestión de Talento Humano como Estratégico, dando reconocimiento al recurso humano como pilar fundamental de la gestión de Artesanías de Colombia, a través de estrategias de impacto integral tendientes a generar cultura organizacional sólida, que se convierta en el sustento de funcionarios competentes, motivados y comprometidos con la misión de la entidad en la construcción de las metas con el sector artesanal colombiano.

Por otra parte, este Plan se enmarca dentro de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, cuyo principal objetivo es *“Enaltecer al servidor público y su valor”* y hace parte de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, los cuales pretenden incrementar la confianza de la ciudadanía en el estado, a través de *“proporcionar servidores competentes, innovadores, motivados, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de los grupos de valor y a los fines del Estado.”* (Plan Institucional de Capacitación, DAFP, 2018).



Es así como en el Plan Institucional de Capacitación de Artesanías de Colombia, en concordancia con la misión de la entidad, con los lineamientos del Plan de Desarrollo de Gobierno y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, contempla tres ejes fundamentales, a partir de los cuales se desarrollan los objetivos, las estrategias y metas a alcanzar:

1. Gobernanza para la paz
2. Gestión de conocimiento
3. Creación de valor público

2. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Resolución 390 del 03 de mayo de 2017. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- Decreto Ley 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Sentencia C-527/17 expediente RDL -027.
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

3. ALCANCE

El presente Plan Institucional de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia y de acuerdo con los resultados de la Evaluación de Desempeño de las vigencias 2017 y 2018, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia.



Cubre la totalidad de empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas, estos últimos en el tipo de capacitación que corresponda.

Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación y al entrenamiento que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. Según el artículo 123 de la Constitución de 1991 de Colombia: "los servidores públicos son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios".

4. OBJETIVOS

OBJETIVO ESTRATEGICO

Reconocer al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta Artesanías de Colombia, a partir del diseño y desarrollo de estrategias de capacitación, formación y entrenamiento que les permitan ser competentes, innovadores, motivados, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de los grupos de interés y a los fines del Estado.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 4.1 Generar nuevas estrategias de capacitación, formación y entrenamiento, acordes a las tendencias mundiales actuales.
- 4.2 Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- 4.3 Generar nuevas capacidades en los funcionarios de Artesanías de Colombia, acordes con el nuevo direccionamiento estratégico de la entidad y los cambios en el entorno.
- 4.4 Generar indicadores de impacto que generen valor para la gestión de Artesanía de Colombia, específicamente en el proceso Gestión del Talento Humano

5. CONCEPTOS BASICOS



- a. Aprendizaje Organizacional: Conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para el desarrollo de la misión y la preservación de la Empresa. Este aspecto se convierte en eje primordial para la Gestión del Conocimiento Organizacional.
- b. Formación de Formadores: Desarrollo de contenidos de formación a partir de la experiencia y conocimiento de los mismos funcionarios de la empresa que tienen mayor expertise en cada tema en particular, en particular aquellos conocimientos que son el valor intangible de la entidad.
- c. Capacitación: *“Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).*
“Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).
- d. Educación: *Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).*
- e. Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: *Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009).* El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- f. Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).



- g. Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- h. Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- i. Formación: Procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- j. Inducción están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- k. Reinducción están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

6. EJES TEMATICOS

a. GOBERNANZA PARA LA PAZ

“La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

A partir de la misión y objetivos propios de Artesanías de Colombia, los cuales tienen un impacto significativo en la construcción de paz en las diferentes regiones del país donde tenemos presencia, consolidando tradición artesanal como patrimonio cultural pero también como un mecanismo de construcción social alrededor de un elemento común que nos identifica como es el patrimonio autóctono artesanal, se proponen acción de capacitación, formación y entrenamiento tendiente a que los funcionarios se conviertan



en un referente sobre cómo deben ser las interacciones entre ellos, con los ciudadanos con los que tienen contacto en su trabajo cotidiano y se convierta en enseñanza a los diferentes grupos de interés de la entidad.

Es así que se proponen acciones encaminadas en temas de construcción de la convivencia pacífica, manejo del conflicto, derechos humanos, pasión por el servicio, entre otras.

b. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

“Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017)

En este eje se presenta el proyecto “Hilando Saberes” cuyo objetivo principal es la transmisión del conocimiento (Experiencias e información) de unos pocos a toda la organización, de tal manera no se quede en pocas personas el principal valor de experiencia misional de la entidad. Actualmente encontramos en la entidad personas con conocimientos misionales, de apoyo y estratégicos muy valiosos que no se encuentran documentados y no es viable transmitir en el trabajo diario. Por esta razón se plantea el proyecto a partir de la premisa de Formación de Formadores.

c. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

En este eje se plantea el desarrollo de acciones de capacitación, formación y entrenamiento que genere cambio organizacional que permita a la entidad responder al entorno social y cultural actual, que mejore las capacidades y competencias específicas (comportamentales y técnicas) de las dependencias de Artesanías de Colombia y de cada uno de los empleados públicos y trabajadores oficiales, lo cual redundará en la mejora de la eficacia, eficiencia y en general de la productividad de la empresa.



7. DIAGNOSTICO

El establecimiento del Plan Institucional de Capacitación de Artesanías de Colombia para la vigencia 2018 y 2019 se sustenta en los resultados de las siguientes mediciones:

7.1. Medición ambiente laboral

Para el 2017 el resultado general de la medición correspondió a 58.3, evidenciándose las siguientes variables con oportunidad de mejora, relacionadas con formación de capacidades y competencias en los funcionarios, de manera general:

- a. Liderazgo: orientado a generar confianza y mayor productividad
- b. Generar planes de trabajo frente a la Subgerencia Administrativa y Financiera y los cargos de Profesional de Gestión, toda vez que evidencian el puntaje más bajo en su percepción de la medición del ambiente laboral

Para el 2018 se evidencia un mejoramiento general de la percepción de ambiente laboral con un puntaje de 64,9, evidenciando progreso consistente año a año. Las siguientes variables con oportunidad de mejora, relacionadas con formación de capacidades y competencias en los funcionarios, de manera general:

- a. Nivel profesional, hombres: generar grupos focales y entender porque su fuerte percepción del ambiente laboral de la entidad
- b. La Subgerencia Administrativa y Financiera, aun cuando evidenció mejora en sus puntajes generales, nuevamente evidencia el puntaje más bajo con respecto al resto de la entidad, con énfasis en la Coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos.

7.2. Evaluación de Desempeño 2017

Frente a las competencias organizacionales (comunes a todos los funcionarios de Artesanías de Colombia) se observa un alto desarrollo con una valoración general de 4.37, siendo la de puntaje mas baja Innovación con 4.3, siendo los cargos de menor desarrollo en esta competencia los de nivel Coordinación (4.08) y técnicos operativos y administrativos (4,34 y 4,05).

En cuanto a competencias específicas por cargo se encontró con puntajes más bajos:

Coordinadores: Planeación estratégica 4,19

Especialistas de proyecto: Liderazgo 4,42



Profesional de gestión y profesional: Orientación al cliente 4,32

Técnico operativo: Proactividad y orientación a la tarea 4,40

Técnico administrativo: Capacidad para aprender 4,09

Por áreas encontramos que la Subgerencia Administrativa y Financiera evidencia el puntaje mas bajo en la competencia de Innovación con 4,0 y Compromiso con 4,2; seguida de la Subgerencia de Promoción y Oportunidades Comerciales con un puntaje de 4,2 en cada una de las competencias organizacionales: Innovación, Compromiso y Trabajo en Equipo.

Respecto a la evaluación de desempeño, a nivel general, el cumplimiento de Desempeño para la entidad fue de 98%, de acuerdo a los objetivos que se definieron para cada persona. Con base en este resultado no se evidencia oportunidades de desarrollo en este aspecto.

En el momento de generación del presente plan no se dispone de los resultados de la Evaluación de Desempeño 2018, por lo que será materia de análisis e inclusión en el momento de disponer de esa información.

7.3. Encuesta de necesidades de capacitación técnica

Para levantar la línea de base de identificación de necesidades de capacitación en competencias técnicas, se realiza el diligenciamiento de la encuesta virtual (Anexo 1 contenido de preguntas) por parte de la Gerente General, los Subgerentes, Jefes de Oficina, Coordinadores, siendo estos cargos los responsables por los resultados de sus áreas y por tanto los resultados organizacionales. Esta información se convierte en insumo adicional para la vigencia 2019.

7.4. Grupos focales

Se plantea el desarrollo de grupos focales que permitan el levantamiento de información relacionada con expectativas de formación y entrenamiento de los funcionarios de la entidad, metodologías esperadas, fechas y resultados esperados. Esta estrategia se desarrolla para el PIC correspondiente a 2019.

7.5. Diagnostico con candidatos a “formador de formadores”

Levantamiento de plan de trabajo con los funcionarios que van desarrollar esta actividad en la empresa, para la vigencia 2019.

Los resultados de las actividades 7.3, 7.4 y 7.5 harán parte de este documento cuando se disponga de sus resultados.



8. DIVULGACIÓN Y SOCIALIZACIÓN

Una vez aprobado el PIC 2019, se diseñará una estrategia de comunicación y socialización, con el fin de difundir la información por los medios establecidos de acuerdo con la normatividad vigente en materia de información a la ciudadanía y con las políticas de comunicación interna vigente.

Igualmente se plantea publicar y socializar cada actividad a realizar y generar informes periódicos que permitan ver el cumplimiento de las líneas de base establecidas en el diagnóstico realizado.

9. EJECUCIÓN DEL PIC DE ARTESANIAS DE COLOMBIA

Se implementarán las actividades establecidas en el cronograma 2018 y 2019 (Anexo 2 y 3). Para su ejecución, se informará por medio de intranet y las demás herramientas de comunicación sobre las actividades desarrolladas.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento al cumplimiento del cronograma de trabajo se efectuará de manera mensual.

De acuerdo con el Procedimiento de Capacitación aprobado en Artesanías de Colombia se realizará evaluación de satisfacción al finalizar cada evento, la cual tiene relación con las actitudes y aptitudes del facilitador, las condiciones del espacio público, calidad de los alimentos, tiempos, etc. Esta información será consolidada y analizada semestralmente.

Adicionalmente, se realizará evaluación del impacto de las capacitaciones, formaciones y entrenamientos, la cual permitirá identificar el mejoramiento generado en el desarrollo de las funciones de los empleados de la entidad a partir de los eventos realizados, lo cual debe redundar en los resultados de la gestión de Artesanías de Colombia. Esta evaluación se realizará para la totalidad de los eventos de capacitación realizados, en los tiempos establecidos en el procedimiento y se consolidará y analizará de manera semestral.

11. METAS

INDICADOR	META	RESPONSABLE	FECHA INICIO	FECHA FINAL
-----------	------	-------------	--------------	-------------



Cumplimiento cronograma (Número de actividades ejecutadas de capacitación / Número de actividades programadas) x 100	95%	Coordinador Recursos Humanos y Físicos Funcionario encargado de capacitación	Enero 2019	Octubre 2019
Implementación de prueba piloto de método virtual de capacitación	1 capacitación	Coordinador Recursos Humanos y Físicos Funcionario encargado de capacitación	Marzo 2019	Julio 2019
Cobertura	90% funcionarios de planta y contratistas (en los temas que competan)	Coordinador Recursos Humanos y Físicos Funcionario encargado de capacitación	Enero 2019	Octubre 2019

12. EVALUACION DE IMPACTO DE LA CAPACITACION

La evaluación del impacto es la comparación de los cambios producidos entre una situación inicial y la siguiente, luego de la realización de la capacitación, evidenciando la efectividad en el mejoramiento de los resultados del puesto de trabajo.

La medición del impacto de la capacitación (encuesta virtual, Anexo 3, preguntas), se efectúa de acuerdo con los siguientes criterios y requisitos particulares:

Primero: Que su objetivo guarde coincidencia con las competencias necesarias para la ejecución de sus funciones en el cargo.

Segundo: Que su intensidad horaria sea entre 8 a 31 horas (se evalúa máximo quince días después de recibida). En casos de capacitaciones iguales o superiores a 32 horas, la medición del impacto se realiza a los 3 meses de la capacitación.

En ambos casos se mide a través de un instrumento virtual (encuesta electrónica) definida por la Coordinación Gestión de Recursos Humanos y Físicos.

Tercero: Capacitaciones con presupuesto aprobadas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en caso de ser canceladas por medio del Fondo de Ictetex.

Cuarta: Que tenga una evaluación inicial y otra final.



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINCIT





ANEXO 1

ENCUESTA VIRTUAL NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

PREGUNTAS

1. Nombre
2. Cargo
3. Dependencia
4. Con base en el objetivo principal del área a su cargo, por favor responda:
 - Qué temáticas generales para todos los funcionarios de planta de su área, considera deben ser desarrolladas a través de un programa de capacitación? Enuncie máximo tres
 - Bajo que modalidad de estudio prefiere que sean desarrolladas:
 - Presencial
 - Virtual
 - En caso de elegir presencial, en qué horario y días de la semana preferiría fueran desarrolladas
 - Preferiría que se ejecutará con toda su área al mismo tiempo o por grupos
5. Con base en los cargos que están en la dependencia a su cargo, que temáticas y para que cargos deberían ser desarrolladas:
Máximo una temática por cargo
 - Bajo que modalidad de estudio prefiere que sean desarrolladas:
 - Presencial
 - Virtual
 - En caso de elegir presencial, en qué horario y días de la semana preferiría fueran desarrolladas



3. Insuficiente
 4. Bueno
 5. Excelente
11. Los temas tratados le han permitido generar mejoramiento en su desempeño personal y/o profesional
 12. Los temas tratados han permitido generar mejoramiento en el proceso después de la capacitación
 13. Considerando la calidad y utilidad de la capacitación recibida, considera que debería darse continuidad al tema
 14. En términos generales, el puntaje que le otorga al impacto de la capacitación recibida, frente a las necesidades identificadas para desempeñar su trabajo es de:
 1. Pésimo
 2. Malo
 3. Regular
 4. Bueno
 5. Excelente