



OBJETIVO:		Fortalecer la competencias técnicas y blandas de los funcionarios de Artesanías de Colombia S.A.-BIC, mediante la implementación de estrategias de formación, capacitación e inclusión y equidad como pilares de uno de los ejes de transformación del Plan Nacional de Desarrollo: Seguridad humana y justicia social.																				
FECHA FORMULACIÓN	3 de enero de 2024	PROCESO:	GESTION DE TALENTO HUMANO	ÁREA:	Subgerencia Administra y Financiera- Coordinación de Gestión de Recursos Humanos y Físicos	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO			Coordinador	Sandra Maritza Vargas Rozo	INFORME DE AVANCE Y CUMPLIMIENTO: Septiembre 2024											
(ESTRATEGIA) PROGRAMAS / PROYECTOS	INICIATIVA TACTICA ESTRATEGICA (ACTIVIDAD)	TAREA	RESPONSABLE	NOMBRE DEL INDICADOR O PRODUCTO	META	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	PONDERACIÓN DEL INDICADOR 2023	PONDERACIÓN DEL INDICADOR 2024	CRONOGRAMA DE TRABAJO DE LA TAREA				CRONOGRAMA DE TRABAJO DE LA TAREA				AVANCE (%)	RESULTADO	OBSERVACION			
									2024		2025		2024		2025							
									1	2	3	4	1	2	3	4						
<p>Implementar lineamientos de formalización del empleo público</p> <p>Generar una cultura organizacional que contribuya al fortalecimiento del sector artesanal</p> <p>Gestionar el Talento Humanos de acuerdo con los ejes fundamentales del Plan de Desarrollo y las prioridades estratégicas de la entidad</p>	Continuar las acciones para el rediseño organizacional de acuerdo con los lineamientos del gobierno nacional y la guía del DAFP	Coordinadora Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Informe de avance del rediseño organizacional	2	Semestral	25.00%	20.00%			0.1								50,00%	10,00%	<p>Durante el primer trimestre de 2024, la Coordinación de Gestión de Recursos Humanos y Físicos, en conjunto con la Oficina Asesora de Planeación e Información, actualizó los documentos técnicos necesarios para la formalización del empleo público en Artesanías de Colombia S.A. – BIC. Estos documentos fueron preparados en línea con los lineamientos del Gobierno Nacional, basados en diagnósticos previos como el levantamiento de cargas laborales y estudios de costos.</p> <p>El 7 de mayo de 2024, la entidad participó en una mesa de trabajo del sector Comercio, Industria y Turismo, convocada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), para recibir orientaciones sobre este proceso. Posteriormente, el 15 de mayo, se realizó la primera reunión de asesoría individual con el DAFP.</p> <p>El 13 de junio de 2024, mediante radicado No. 2024000891, se solicitó al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo autorización para iniciar el proceso de formalización a través del rediseño organizacional. El 4 de julio de 2024, el Ministerio presentó observaciones mediante el radicado No. 2024000829, a las cuales se dieron respuesta entre julio y septiembre, ajustando el documento técnico y realizando el envío correspondiente al DAFP. Adicionalmente, se efectuó el levantamiento de las cargas laborales de los cargos a formalizar y de los nuevos cargos para las oficinas asesoras.</p>		
		Coordinadora Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Actos Administrativos expedidos	1	Anual	15.00%	10.00%												0,00%	0,00%		
	Revisión y unificación de manual de funciones de los trabajadores oficiales de la Entidad	Coordinadora Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Diccionario de competencias organizacionales aprobado	1	Anual	10.00%	5.00%											0,00%	0,00%			
	Diseñar e implementar plan de acercamiento y vivencia de la realidad del sector artesanal	Coordinadora Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Informe de ejecución del plan y su impacto en los funcionarios de la entidad	2	Semestral	10.00%	20.00%			0.1								50,00%	10,00%	<p>Se avanzó en el diseño e implementación del Plan de Acercamiento y Vivencia del Sector Artesanal, cuyo objetivo es promover la comprensión de los funcionarios sobre los procesos y desafíos del sector artesanal, fortaleciendo así la relación entre estos y los artesanos. El plan se basa en la inmersión directa, talleres participativos y diálogos abiertos. En la fase de preparación, se realizaron reuniones con los profesionales encargados de la gestión social integral para planificar las actividades, así como talleres de sensibilización dirigidos a los funcionarios para introducirlos en la importancia y complejidades del sector artesanal. En la fase de implementación, se organizaron visitas a talleres y comunidades artesanales, donde los funcionarios pudieron participar en los procesos de creación de productos y llevar a cabo entrevistas con artesanos para conocer de primera mano sus historias y retos. Estas actividades han permitido una interacción más cercana y un mejor entendimiento de las realidades del sector artesanal.</p>		
	Realizar el seguimiento de los indicadores en solución asociados al Plan Estratégico de Talento Humano	Coordinador Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Seguimiento a los indicadores realizado en solución oportunamente	4	Trimestral	10.00%	10.00%			0.2	0.2	0.2						75,00%	7,50%	<p>La Coordinación gestiona más de 50 indicadores de medición, los cuales se monitorean de manera regular como parte del seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano. Estos indicadores cuentan con diferentes periodicidades: mensual, trimestral, semestral y anual. Al corte de septiembre, el seguimiento de todos los indicadores se encuentra al día.</p>		
	Realizar seguimiento al cumplimiento de los planes de acción de la Ruta de la Calidad, Ruta de la Felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta de Análisis de Datos, Plan de SGSST, Plan de Integridad y planes asociados a cumplimiento de requisitos empresa bic.	Coordinador Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Informe de seguimientos	4	Trimestral	20.00%	20.00%			0.2	0.2	0.2						75,00%	15,00%	<p>Durante el tercer trimestre, se realizó el seguimiento a los planes asociados al Plan Estratégico de Talento Humano, evidenciando un cumplimiento acorde en la mayoría de los casos. El Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Integridad presentan un avance del 42,5% y 69,17% respectivamente, alcanzando el porcentaje esperado. El Plan General SGSST también cumplió su meta, con un 71,17% de avance.</p> <p>Por otro lado, se identificaron algunas desviaciones en los siguientes planes: la Ruta de Crecimiento reportó un avance del 64,08%, la Ruta de la Calidad alcanzó el 81,25%, con una diferencia de 5,1% frente al objetivo; la Ruta de Análisis de Datos se quedó en 75,92%, igualmente con una desviación de 5,1%. La Ruta de la Felicidad estuvo cercana a la meta, con un 83,69%, a solo 0,5 puntos porcentuales de diferencia.</p>		
	Acción tendientes a mejoras dimensiones de la Medición de ambiente laboral 2023 con baja calificación	Coordinador Subgerencia Administrativa y Financiera- Gestión de Recursos Humanos y Físicos	Informe de acciones adelantadas	1	anual	10.00%	15.00%			0.2	0.2	0.2						0,00%	0,00%	<p>Finalmente, destaca un sobrecumplimiento en el plan de Gobierno Corporativo, con un avance del 52,2%, superando en 10,5 puntos el porcentaje esperado, mientras que las Prácticas con la Comunidad se mantienen en línea con el objetivo, con un cumplimiento del 20%.</p>		
									100,00%								100,00%		AVANCE DEL PLAN			42,50%