

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

COORDINACION GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y FISICOS

2024 - 2026

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, formulado por el gobierno nacional y aprobado por el Congreso de la República “*Colombia, potencia mundial de la vida*” plantea un reto trascendental para la gestión pública al enunciar como propósito principal: “*sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestra forma de relacionarnos con el ambiente, y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza*”

En este sentido Artesanías de Colombia S.A. – BIC reformuló su planeación estratégica de la siguiente manera:

MISION

Liderar el desarrollo del trabajo artesanal, dignificando la vida y el oficio del artesano, con procesos sostenibles responsables en la creación y desarrollo de sus productos, conservando el legado ancestral, tradicional y de los oficios; facilitando su comercialización, dentro del marco de la gestión social integral (GSI).

VISION

En el año 2030 Artesanías de Colombia S.A – BIC, será reconocida como la empresa líder en el empoderamiento social, económico y cultural de la persona artesana, a través del desarrollo de la bioeconomía en los procesos de producción y comercialización artesanal, por su impacto y contribución en Colombia potencia mundial de la vida y territorio de paz total, dentro del marco de la gestión social integral (GSI).

A fin de aportar a su cumplimiento, se hace necesario establecer el Plan Estratégico de Talento Humano para dos años, sustentado en la premisa que el potencial se convierte en el pilar fundamental para el cumplimiento de la misión y visión organizacionales como aporte fundamental para alcanzar las metas y propósitos del gobierno para el presente cuatrienio.

En consonancia con lo enunciado, el presente plan se sustenta en las premisas y lineamientos emanados por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG frente a la política de gestión estratégica de Talento Humano y la de Integridad como columnas importantes de la gestión en una entidad de economía mixta, con servidores públicos, como lo es artesanías de Colombia S.A. – BIC.

Así mismo, este plan se sustenta en los resultados alcanzados en los planes de años anteriores, en la medición de ambiente laboral y riesgo psicosocial, con enfoque en las dimensiones que requieren algún tipo de atención.

Para la ejecución de este plan se prevé abordar cada una de las etapas de la vida laboral: reclutamiento, ingreso, desarrollo y retiro, a través del reclutamiento, desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades, calidad de vida laboral, aportar a la satisfacción y el compromiso de los empleados, y evaluar el desempeño y acompañamiento al momento del retiro.

Con las consideraciones plasmadas anteriormente, el Plan Estratégico de Talento Humano 2023-2024 permeará de manera transversal cada una de las actividades del ciclo de vida de talento humano en el sector público:

Para integrar los aspectos anteriormente mencionados, se plantea se abordan los siguientes ejes temáticos: plan de la ruta de la calidad; ruta del crecimiento, con énfasis en servidores públicos 4.0, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación DAFP 2020 – 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público); plan del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; plan ruta de la felicidad; y plan de la ruta de análisis de datos y plan de integridad.

2. MARCO LEGAL

MARCO NORMATIVO GESTION DEL TALENTO HUMANO		
No.	FECHA	TEMA
Código Sustantivo del Trabajo	24/01/1979	Regula el marco legal laboral general de régimen privado, aplicable a trabajadores oficiales en algunos aspectos

MARCO NORMATIVO GESTION DEL TALENTO HUMANO

No.	FECHA	TEMA
Convención Colectiva del Trabajo	26/04/1999	Rige las relaciones entre Artesanías de Colombia S.A. – BIC y sus trabajadores
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		
Ley 9 de 1979	24/01/1979	Por la cual se dictan medidas Sanitarias
Ley 55 de 1993	2/07/1993	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo", adoptados por la 77a. Reunión de la Conferencia General de la O.I.T., Ginebra, 1990
Ley 378 de 1997	9/07/1997	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio número 161, sobre los servicios de salud en el trabajo" adoptado por la 71 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.
Ley 776 de 2002	17/12/2002	Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.
Ley 1010 de 2006	23/01/2006	Por medio de la cual se adoptan medidas, para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1306 de 2009	5/06/2009	Por la cual se dictan normas para la protección de personas con discapacidad mental y se establece el régimen de la representación legal de incapaces emancipados.
Ley 1335 de 2009	21/07/2009	Disposición por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la

MARCO NORMATIVO GESTION DEL TALENTO HUMANO

No.	FECHA	TEMA
		prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco y sus derivados en la población colombiana.
Ley 1523 de 2012	24/04/2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones
Ley 1562 de 2012	11/07/2012	"Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional".
Ley 1581 de 2012	1/10/2012	Por el cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
Ley 1616 de 2013	21/01/2013	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones
Ley 1811 de 2016	21/10/2016	"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito"
Ley 1822 de 2017	04/01/2017	Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones
Ley 1823 de 2017	4/01/2017	"Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".
Decreto 614 de 1984	14/03/1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.

MARCO NORMATIVO GESTION DEL TALENTO HUMANO

No.	FECHA	TEMA
Decreto 2177 de 1989	21/09/1989	Por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas
Decreto 1295 de 1994	22/061994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1771 de 1994	3/08/1194	Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994
Decreto 1772 de 1994	3/08/1194	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 1833 de 1994	3/08/1194	Por el cual se determina la administración y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales
Decreto 2644 de 1994	29/11/1994	Por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente.
Decreto 1530 de 1996	26/08/1996	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto Ley 1295 de 1994.
Decreto 1796 de 2000	14/09/2000	Por el cual se regula la evaluación de la capacidad sicofísica y de la disminución de la capacidad laboral, y aspectos sobre incapacidades, indemnizaciones, pensión por invalidez e informes administrativos por lesiones, de los miembros de la Fuerza Pública, Alumnos de las Escuelas de Formación y sus equivalentes en la Policía Nacional, personal civil al servicio del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Militares y personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993

MARCO NORMATIVO GESTION DEL TALENTO HUMANO

No.	FECHA	TEMA
Decreto 873 de 2001	11/05/2001	Por el cual se promulga el "Convenio número 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo", adoptado por la 71a. Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, Ginebra, 1985.
Decreto 1607 de 2002	31/07/2002	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones
Decreto 933 de 2003	11/04/2003	Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2090 de 2003	26/07/2003	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.
Decreto 3667 de 2004	8/11/2004	Por medio del cual se reglamentan algunas disposiciones de la Ley 21 de 1982, la Ley 89 de 1988 y la Ley 100 de 1993, se dictan disposiciones sobre el pago de aportes parafiscales y al Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.
Decreto 3615 de 2005	10/10/2005	Por el cual se reglamenta la afiliación de los trabajadores independientes de manera colectiva al Sistema de Seguridad Social Integral.
Decreto 231 de 2006	26/01/2006	Por medio del cual se corrige un yerro de la Ley 1010 de enero 23 de 200 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto 1931 de 2006	12/06/2006	Por medio del cual se establecen las fechas de obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de

MARCO NORMATIVO GESTION DEL TALENTO HUMANO

No.	FECHA	TEMA
		Liquidación de Aportes y se modifica parcialmente el Decreto 1465 de 2005.
Decreto 1670 de 2007	14/05/2007	Por medio del cual se ajustan las fechas para el pago de aportes al Sistema de la Protección Social y para la obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes
Decreto 2060 de 2008	11/06/2008	Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 40 de la Ley 1151 de 2007
Decreto 1443 de 2013	31/07/2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Decreto 1072 de 2015	26/05/2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 308 de 2016	24/02/2016	Por medio del cual se adopta el Plan Nacional de Gestión de Riesgo de Desastres
Decreto 52 de 2017	12/01/2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Resolución 2400 de 1979	22/05/1979	Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
Resolución 8321 de 1983	4/08/1983	Por la cual se dictan normas sobre Protección y conservación de la Audición de la Salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos.

MARCO NORMATIVO GESTION DEL TALENTO HUMANO

No.	FECHA	TEMA
Resolución 2013 de 1986	6/06/1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo
Resolución 1016 de 1989	31/03/1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
Resolución 13824 de 1989	2/10/1989	Por el cual se dicta una medida para la protección de la salud
Resolución 6398 de 1991	29/12/1991	Por la cual se establece procedimientos en materia de salud ocupacional
Resolución 1075 de 1992	24/03/1992	Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.
Resolución 4225 de 1992	29/05/1992	Por la cual se adoptan unas medidas de carácter sanitario al Tabaquismo
Resolución 3716 de 1994	3/11/1994	Por la cual se establece un procedimiento en materia de Salud Ocupacional
Resolución 4059 de 1995	22/12/1995	Por la cual se adoptan el Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo y el Formato Único de Reporte de Enfermedad Profesional.
Resolución 681 de 1996	18/06/1996	Por la cual se adopta el formulario único para la solicitud de reembolso de la EPS a la ARP por concepto de la atención de riesgos profesionales.

MARCO NORMATIVO GESTION DEL TALENTO HUMANO

No.	FECHA	TEMA
Resolución 1995 de 1999	8/07/1999	Por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica
Resolución 612 de 2000	10/03/2000	Por medio de la cual se asignan unas funciones a las juntas de calificación de invalidez.
Resolución 00166 de 2001	1/02/2001	Por el cual se establece el "día de la salud en el mundo del trabajo
Resolución 156 de 2005	27/01/2005	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
Resolución 1303 de 2005	12/05/2005	Por la cual se adopta el contenido del formulario único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes
Resolución 1570 de 2005	27/05/2005	Por la cual se establecen las variables y mecanismos para recolección de información del Subsistema de Información en Salud Ocupacional y Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones
Resolución 1500 de 2005	27/06/2005	Por la cual se reglamentan las categorías de la Licencia de Conducción, de conformidad con el artículo 20 de la Ley 769 de 2002.
Resolución 957 de 2005	23/09/2005	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 4007 de 2005	16/12/2005	Por la cual se dicta una medida tendiente a mejorar la seguridad vial de las carreteras nacionales y departamentales.

MARCO NORMATIVO GESTION DEL TALENTO HUMANO

No.	FECHA	TEMA
Resolución 734 de 2006	15/03/2006	Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006.
Resolución 1317 de 2006	25/04/2006	Por la cual se prorroga la entrada en vigencia y se modifica la Resolución 634 de 2006 mediante la cual se adoptó el contenido del Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.
Resolución 736 de 2007	16/03/2007	Por la cual se precisa la operación del pago asistido a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes
Resolución 180466 de 2007	2/04/2007	Por la cual se modifica el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas, RETIE.
Resolución 1401 de 2007	14/05/2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 2346 de 2007	11/07/2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
Resolución 3975 de 2007	31/10/2007	Por la cual se da cumplimiento a unas instrucciones de la Procuraduría General de la Nación
Resolución 2646 de 2008	17/07/2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

MARCO NORMATIVO GESTION DEL TALENTO HUMANO

No.	FECHA	TEMA
Resolución 2844 de 2008	16/08/2008	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia.
Resolución 1013 de 2008	25/03/2008	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia para asma ocupacional, trabajadores expuestos a Benceno, plaguicidas inhibidores de la colinesterasa, dermatitis de contacto y cáncer pulmonar relacionados con el trabajo.
Resolución 910 de 2008	5/06/12008	Por la cual se reglamentan los niveles permisibles de emisión de contaminantes que deberán cumplir las fuentes móviles terrestres, se reglamenta el artículo 91 del Decreto 948 de 1995 y se adoptan otras disposiciones.
Resolución 1918 de 2009	5/06/2009	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 4927 de 2016	23/11/2016	Por la cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Resolución 1111 de 2017	27/03/2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 0578 de 2017	31/03/2017	Por la cual se adopta el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo

MARCO NORMATIVO GESTION DEL TALENTO HUMANO

No.	FECHA	TEMA
TALENTO HUMANO BIENESTAR, CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO		
Ley 909 de 2004	23/09/2007	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones; (empleos de trabajadores oficiales y de libre nombramiento y remoción; Acuerdos de Gestión para Gerentes Públicos).
Decreto 933 de 2003	11/04/2003	Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones.
Decreto 2583 de 2003	12/09/2003	Por el cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se adiciona el Decreto 933 de 2003.
Decreto 1083 de 2015	26/05/2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1412 de 2015	25/06/2015	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública, en lo que hace referencia a las comisiones al exterior (Empleos de Libre Nombramiento y Remoción).
Decreto 648 de 2017	19/04/2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública (Empleos de Libre Nombramiento y Remoción).
Decreto 815 de 2018	8/05/2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

MARCO NORMATIVO GESTION DEL TALENTO HUMANO		
No.	FECHA	TEMA
Resolución 191 de 2017	13/03/2017	Por la cual se adoptan las etapas de los Acuerdos de Gestión de conformidad con la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos
RES-S-2011- 107	21/02/2017	Por medio de la cual Artesanías de Colombia S.A. - BIC adopta el modelo de evaluación de desempeño y competencias para los cargos de Gerentes Públicos.
Decreto 1800 de 2019	07/10/2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo
Decreto 1567 de 1998	05/08/1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de Artesanías de Colombia S.A. – BIC inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

Abarca a los servidores públicos de la entidad, así: libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales, pasantes y contratistas (según aplique de acuerdo con la normatividad vigente).

4. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

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.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 4.2.1 Implementar estrategias de acompañamiento del talento humano que ingresa a la entidad a fin de generar pertenencia
- 4.2.2 Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas.
- 4.2.3. Fomentar acciones para el mejoramiento de la salud, seguridad y calidad de vida laboral, que impacten el entorno familiar.
- 4.2.4. Diseñar estrategias y metodologías que permitan medir el desempeño laboral de los funcionarios de la Entidad
- 4.2.5. Propiciar condiciones de acompañamiento en la desvinculación de los funcionarios por cumplimiento de requisitos para jubilación
- 4.2.6. Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
- 4.2.7. Generar acciones que permitan el mejoramiento de la gestión de situaciones administrativas de los funcionarios públicos.
- 4.2.8. Fomentar la apropiación del código de integridad y políticas de manejo de conflictos de interés de Artesanías de Colombia S.A. – BIC en cada uno de los actores a los cuales va dirigido este plan.
- 4.2.9. Diseñar e implementar estrategias de bienestar social integral

5. DECLARACIONES DE VALOR

- Política de Derechos Humanos

Precisar el compromiso de la entidad frente a la adopción y cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos, bajo los principios en los que se basa el Pacto Mundial de Naciones Unidas y la política sectorial definida, en su ámbito de aplicación, de una manera coherente con el código de integridad en el cual se establecen los valores institucionales y el modelo de operación.

- Política de Responsabilidad Social

Incorporar el respeto por los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente en el desarrollo de sus actividades, y a prestar servicios que satisfagan las expectativas de los usuarios contribuyendo

al logro de los fines del Estado y al cumplimiento de las normas internacionales. Para ello implementa acciones encaminadas a introducir criterios de responsabilidad social y ambiental para el respeto de los Derechos Humanos, las buenas prácticas laborales, el buen gobierno y la participación activa de la comunidad

- **Política de Administración y Gestión del Riesgo**

Administrar los riesgos derivados del actuar de sus procesos, incluyendo aquellos hechos generadores de corrupción, mediante la identificación, análisis y valoración de ellos, con el propósito de definir las acciones necesarias tendientes a mitigar su materialización y el impacto que puedan tener sobre el cumplimiento de la misión de la Entidad, los objetivos institucionales, la ejecución de los planes, programas y proyectos y la óptima gestión pública.

- **Política de Comunicaciones**

Gestionar de manera efectiva la información a transmitir, fundamentada en principios de transparencia, veracidad y oportunidad, a partir de la definición de estrategias de desarrollo y manejo de diferentes medios de comunicación a nivel interno como externo para construir relaciones armónicas y equitativas con los actores y grupos de interés

- **Política de Calidad**

Artesanías de Colombia S.A. – BIC promueve el desarrollo integral de la actividad artesanal colombiana, mediante la capacitación, asistencia técnica y la participación en escenarios de promoción, para contribuir a la preservación de los oficios y la tradición cultural del país y estimular el mejoramiento de los ingresos de los artesanos. Todo lo anterior, enmarcado en prácticas de buen gobierno corporativo, que conllevan a la mejora continua a través de talento humano creador de valor, gestión financiera eficiente y posicionamiento ante los grupos de interés en el ámbito regional, nacional e internacional.

- **Política de Seguridad de la Información**

Reconocer la información como uno de sus principales activos, estableciendo y desarrollando iniciativas encaminadas a garantizar su protección y gestión de manera efectiva, para asegurar la confidencialidad, integridad, disponibilidad, legalidad y confiabilidad de la misma, incluyendo la protección de los datos personales, salvaguardando los recursos de información y la tecnología utilizada para su procesamiento frente a cualquier tipo de amenaza y riesgo, en concordancia con la normatividad vigente.

- **Política Ambiental**

Reconocer la responsabilidad ambiental, asumir el compromiso con el cuidado y conservación de los recursos naturales y la prevención de la contaminación, a través de la implementación de acciones tendientes a prevenir, mitigar, corregir y compensar los impactos ambientales, inherentes al quehacer institucional, contemplados en el Plan Institucional de Gestión Ambiental PIGA y la normatividad vigente

- **Política de Gestión Documental**

Orientar las actividades de producción, recepción, distribución, organización y conservación documental bajo principios de integridad, disponibilidad y oportunidad, garantizando el cumplimiento de los requisitos definidos en la Ley, las buenas prácticas archivísticas (cero papel), los lineamientos definidos en las Tablas de Retención Documental y la satisfacción de las necesidades de las dependencias, funcionarios y ciudadanos

- **Política De Tabaco, Alcohol y Drogas**

ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A - BIC con el fin de promover, prevenir y fomentar el bienestar de los trabajadores, contratistas, usuarios y familias que visitan las instalaciones físicas de la empresa, ha definido y establecido una política de no alcohol, tabaco y drogas teniendo en cuenta que estos factores generan impactos negativos sobre la sociedad, el ambiente de trabajo la seguridad de las personas y las condiciones de trabajo, debido a sus factores de riesgo asociado.

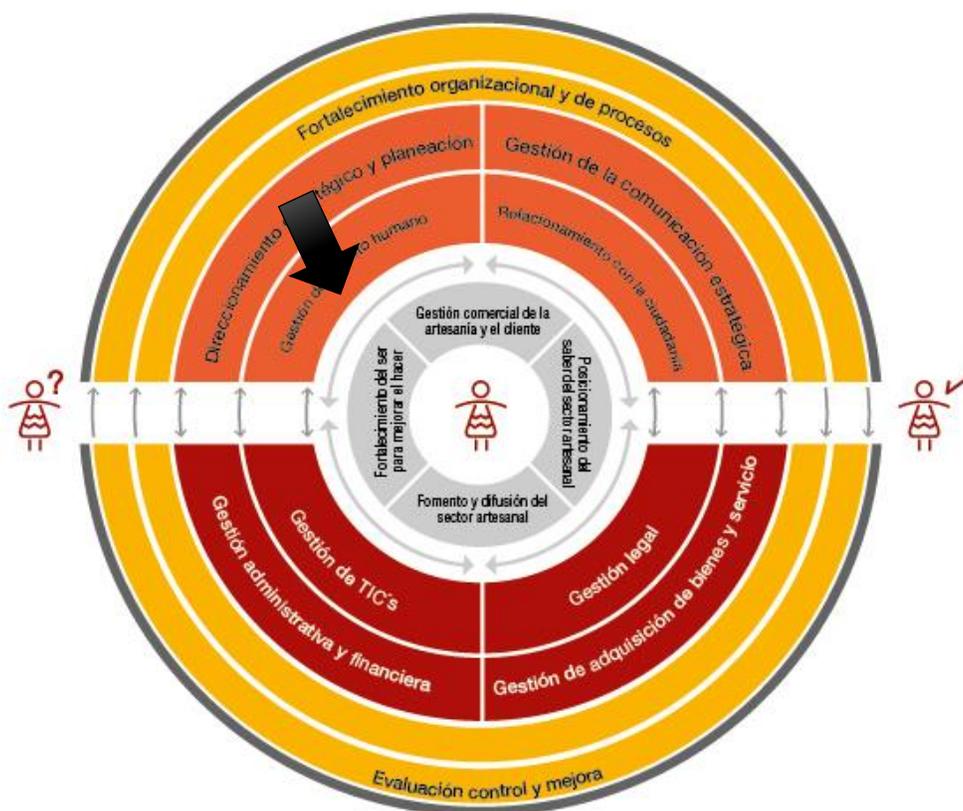
- **Política de Acoso Laboral**

Conscientes de la importancia de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y con fundamentos en la norma 1010 del 2006, en ARTESANIAS DE COLOMBIA S.A - BIC, ha creado el Comité de Convivencia Laboral, el cual en conjunto con todos los trabajadores de la entidad, establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa, proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de los funcionarios en el trabajo.

6. IDENTIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Diagnóstico

6.1 Planeación Estratégica: Teniendo en cuenta la planeación estratégica de la entidad, la gestión del recurso humano se encuentra ubicada dentro de la perspectiva de “Aprendizaje y Desarrollo”, la cual tiene como objetivo: Mejorar continuamente la gestión del talento humano promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios. Dentro del mapa de operación, la gestión del talento humano se encuentra inmensa en los procesos de carácter estratégico de la entidad:



CONVENCIONES



Partes interesadas



Necesidades de las partes interesadas



Satisfacción de partes interesadas



PROCESOS MISIONALES



PROCESOS ESTRATÉGICOS



PROCESOS DE APOYO



PROCESOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

PROPOSITO

Trabajar por y para el bienestar de los artesanos del país.

MISION

Liderar el desarrollo del trabajo artesanal, dignificando la vida y el oficio del artesano, con procesos sostenibles responsables en la creación y desarrollo de sus productos, conservando el legado ancestral, tradicional y de los oficios; facilitando su comercialización, dentro del marco de la gestión social integral (GSI).

VISION

En el año 2030 Artesanías de Colombia S.A – BIC, será reconocida como la empresa líder en el empoderamiento social, económico y cultural de la persona artesana, a través del desarrollo de la bioeconomía en los procesos de producción y comercialización artesanal, por su impacto y contribución en Colombia potencia mundial de la vida y territorio de paz total, dentro del marco de la gestión social integral (GSI).

Dentro del mapa estratégico de la entidad encontramos:

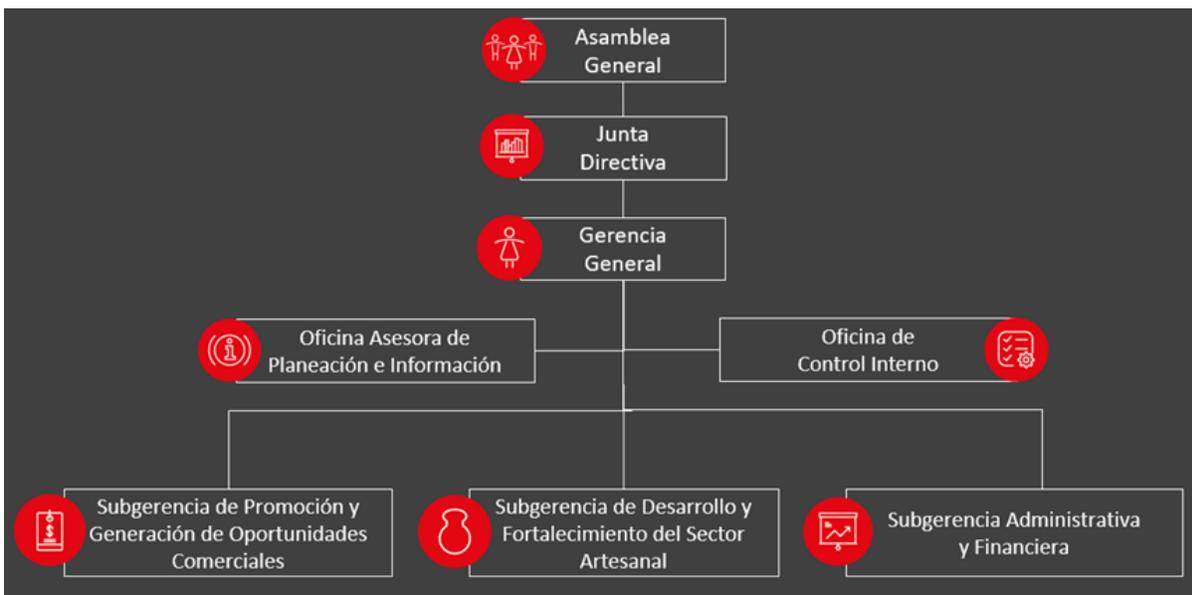
Prácticas laborales

Generar una cultura organizacional que contribuya al fortalecimiento del sector artesanal

En las metas del cuadro de mando integral se encuentra la gestión del talento humano, así: “Generar una cultura organizacional que contribuya al fortalecimiento del sector artesanal”, medido a través de los resultados bianuales del Índice de ambiente laboral.

6.2 Estructura y planta de empleos:

El capítulo II, artículo 6 del Decreto 2291 de octubre 21 de 2013 definió la estructura de Artesanías de Colombia S.A. y las funciones de sus dependencias, como lo muestra el siguiente organigrama:



Por su parte, el artículo 1 del Decreto 2302 del 21 de octubre de 2013 estableció la planta de personal así:

ARTÍCULO 1. La planta de personal de empleados públicos de Artesanías de Colombia S.A. será la siguiente:

NUMERO DE CARGOS	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
1 (uno)	Gerente de Entidad Descentralizada	0015	23
3 (tres)	Subgerente de Entidad Descentralizada	0040	21
1 (uno)	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	10
1 (uno)	Jefe de Oficina	0137	14
2 (dos)	Asesor	1020	08

ARTÍCULO 2. Fijanse en ochenta y uno (81) el número de trabajadores oficiales al servicio de Artesanías de Colombia, S.A.

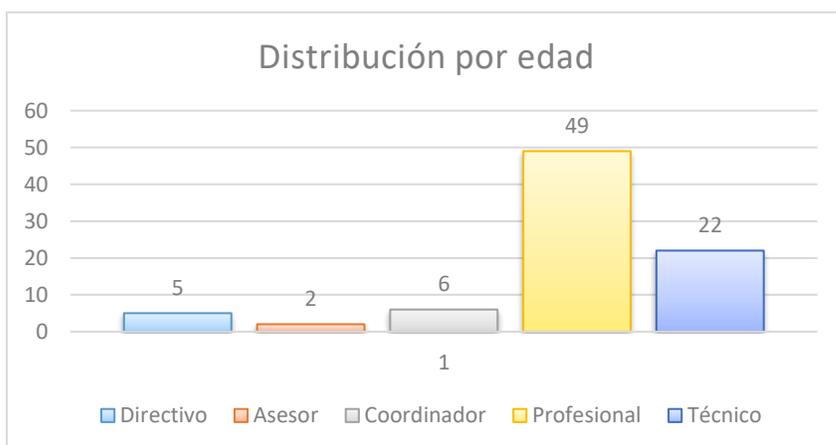
6.3 Caracterización de la población objetivo:

Genero

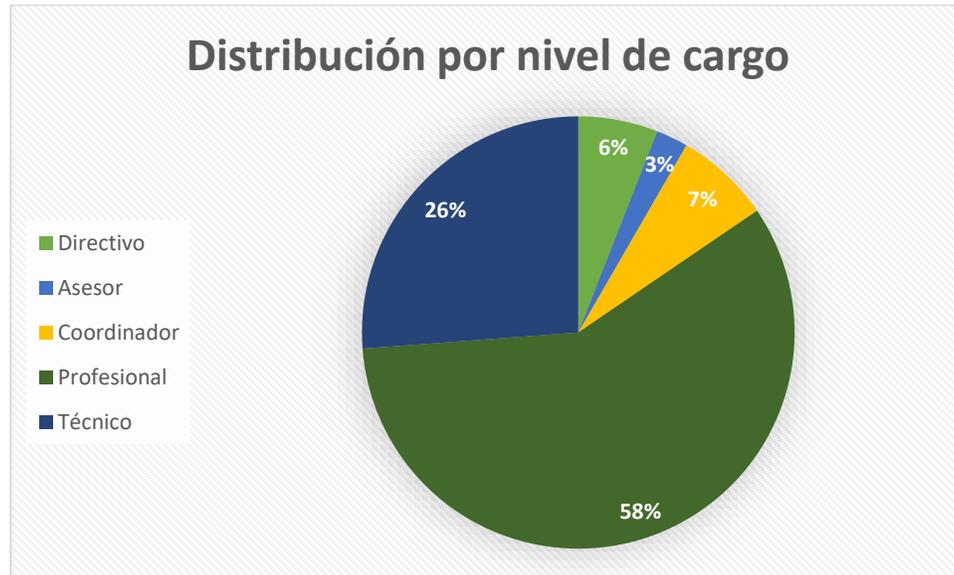
A la fecha de elaboración del presente plan, se cuenta en la planta de personal con 31 funcionarios de género masculino y 53 femenino



Edad



Nivel del cargo



7. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de Recurso Humano
- Bienestar Social
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación
- Evaluación del desempeño
- Integridad
- Preparación para el retiro

Estos componentes son abordados desde los planes de acción ejecutados a través de las siguientes rutas:

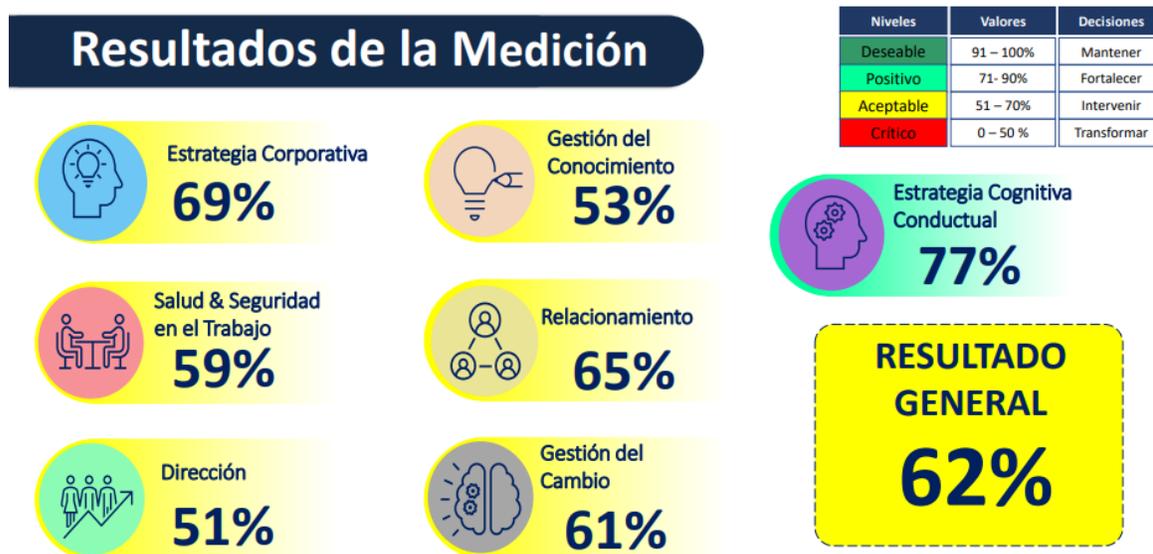
- Ruta de calidad
- Ruta de la felicidad
- Ruta del crecimiento
- Ruta de análisis de datos
- Plan de SGSST

8. MEDICIONES 2023

8.1 RESULTADOS MEDICION AMBIENTE LABORAL 2023

La Caja de Compensación Cafam adelantó la medición de ambiente laboral en la Entidad, en los meses de septiembre y octubre del 2023, obteniendo los resultados principales, que se muestran a continuación:

Es importante resaltar que no es viable generar comparativo con las mediciones de años anteriores, en tanto que son metodologías diferentes con dimensiones distintas.



Recomendaciones

Valores Corporativos

¿Veo coherencia entre los valores corporativos y el actuar de los directivos?

46%

Crítica

¿Los valores de la entidad siguen siendo relevantes y están acordes con las nuevas tecnologías y modelos de negocio?



Estrategia Corporativa



Campaña de **divulgación** y **apropiación** de valores para todos los niveles, en donde se evidencie el aporte de estos, en el cumplimiento de los objetivos de la organización y de sus actividades diarias.



Liderar con Identidad y Ejemplo: los valores representan los principios, filosofía y enfoque son base de la cultura. Los líderes deben articular, modelar (ser coherentes) con los valores para transmitirlos a los colaboradores a través de sus comportamientos.



Identificar la **compatibilidad** de los valores corporativos con los personales, esto permitirá una mayor apropiación que impacte en la cotidianidad laboral como convicción y no imposición.



La Cultura y valores consolidados favorecen la comunicación y conexión genuina en los equipos, **Promueven** creatividad y la innovación. También generan motivación, satisfacción y retención de los colaboradores.

Recomendaciones

Compensación **61%**

Aceptable

¿La entidad retribuye correctamente a los colaboradores con buen desempeño? **49%**

Fomentar el reconocimiento laboral fortalece la satisfacción en los colaboradores, está es una clave para fidelizar el talento de la entidad, el hecho que el colaborador se sienta reconocido por sus esfuerzos sentirá motivación para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Personalizar el reconocimiento laboral, por medio de programas de celebración, comunicados, recompensas, entre otros, que impulsen el compromiso a largo plazo.

Establecer líneas de formación propiciadas por la entidad o proyectos que le sean otorgados a los colaboradores destacados como respuesta para motivar su propio desarrollo.

Determinar si la gestión del desempeño de la entidad se encuentra alineada con los ajustes salariales o beneficios.

Definir estrategias para reconocimiento de los colaboradores acordes a la cultura organizacional.



Estrategia Corporativa

Recomendaciones



Estrategia
Corporativa

Bienestar Laboral

¿La entidad se preocupa por intentar dar mayores y mejores beneficios a sus colaboradores? **44%**

Teniendo en cuenta el Programa Nacional de Bienestar y el plan de bienestar actual de la entidad, determinar su efectividad respecto a la percepción del colaborador, de esta manera repensar los beneficios ajustados a las necesidades evitando la generalidad, identificando subgrupos de interés que faciliten la elección de beneficios, así como la focalización de inversión.



Actualmente las organizaciones crean programas de beneficios muy segmentados, donde el colaborador según su momento de vida puede seleccionar el beneficio que considere.

✓
Establecer un plan de beneficios que se ajuste a la cultura organizacional, que respondan necesidades del entorno y que genere satisfacción en los colaboradores.

✓
Flexibilidad laboral: No es únicamente el horario, se habla de ver al colaborador como persona y no como “trabajador”, es necesario reevaluar los beneficios, propiciar entornos de confianza, empoderamiento y crecimiento, que permitan la creación de espacios en donde el colaborador pueda realizar sus actividades laborales a gusto y donde se sienta más productivo, según las necesidades de la organización.

Salud Mental

32% Crítico



Salud &
Seguridad
en el Trabajo

¿La Entidad ofrece rutas de acceso para recibir apoyo en salud mental? **22%**

La salud mental representa un factor importante relacionado con enfermedades en las personas que tienen como resultado jubilaciones anticipadas, ausentismo y presentismo. Así mismo, evidencia una alta incidencia en la disminución de la productividad, motivación, creatividad y rotación de personal, que de manera indirecta puede afectar la rentabilidad de las organizaciones.

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) casi la mitad de la población mundial ha presentado en algún momento de su vida algún tipo de enfermedad mental. (Allande et al., 2022)

Se sugiere revisar y dar cumplimiento a la resolución 2764 de 2022, en específico al Artículo 7, la cual se establece que las empresas deban implementar acciones y medidas de prevención e intervención para proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores, independiente de las diversas modalidades de trabajo.

Las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) deben desarrollar campañas de comunicación, espacios de Capacitación acciones de prevención y estrategias de intervención e implementar una línea telefónica de ayuda para todos los trabajadores de los diferentes sectores económicos.



Las organizaciones pueden implementar planes integrales que contemplen la prevención, detección, apoyo y acompañamiento en salud mental, no como una actividad aislada sino como un programa transversal del plan o área de bienestar

- ✓ Identificar el entorno del colaborador, los factores de riesgo y la estrategia para promover la atención a salud mental.
- ✓ Evaluar las necesidades en salud mental de los colaboradores con el fin de tomar medidas de intervención.
- ✓ Reconocer cuáles son las fuentes de apoyo a las que pueden recurrir las personas para pedir ayuda.

Recomendaciones

Liderazgo

46%

Crítico

¿Las tareas y actividades del área son asignadas equitativamente de acuerdo con las competencias de cada integrante del equipo?

Los líderes deben ser los primeros embajadores de la gestión dentro de las organizaciones, son quienes guían los equipos para el cumplimiento de los objetivos, para llegar a ser un líder integral es recomendable lo siguiente:

Fortalecer en los líderes la comunicación y la escucha activa empática, ya que incide directamente con el clima laboral y el cumplimiento de los objetivos de la organización, así mismo, es pertinente impulsar la participación de los colaboradores en la construcción de estrategias corporativas, nuevos retos y compromiso en términos de experiencia positiva organizacional.



El líder debe identificar y tener claridad de las habilidades y competencias de los integrantes de su equipo, esto le permitirá realizar una asignación efectiva y coherente de las responsabilidades y actividades a cada uno de sus colaboradores, lo que favorecerá el rendimiento y la productividad.

Equidad desde la estrategia: El líder debe contar con una gestión clara y objetiva en la redirección de tareas, con el fin de no recargar a los colaboradores en la responsabilidad asignadas, importante definir no solo el número de tareas sino el esfuerzo que implica cada una de las actividades, adicional, es necesario mantener indicadores de cumplimiento.

Recomendaciones

Desarrollo de Equipo

47%

Crítico

¿Dentro de las actividades del equipo se toma tiempo para realizar reuniones de integración o intercambio de saberes?

Es importante generar espacios de integración por procesos con el fin de consolidar lazos, cohesión, entendimiento e involucramiento que permiten la conexión entre equipos y lograr la alineación para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Es pertinente trabajar con los líderes o responsables de procesos para que sean los movilizadores o gestores de los equipos y permitan la creación de los espacios de integración entre colaboradores.



Dirección



Implementar actividades o talleres para todos los colaboradores con el fin de fortalecer habilidades blandas como comunicación, trabajo en equipo, inteligencia emocional, entre otras.

Formación para líderes que les permitan tener herramientas para fomentar la escucha activa de una manera profesional y empática, en donde los equipos se sientan involucrados y apoyados.

Se recomienda al área de Talento Humano incluir en sus planes de bienestar o procesos de gestión del desempeño, desarrollo y cultura, actividades prácticas que promuevan la comunicación y el relacionamiento en la organización.

Recomendaciones

Reconocimiento

39%

Crítico

En las organizaciones se debe mantener una retroalimentación con los colaboradores, procurando que sea constructiva, edificante e inteligente, establecerla como practica dentro de la cultura organizacional propiciará un buen ambiente, comunicación y desempeño.

Fomentar más experiencias en lugar de retribuciones: Establecer beneficios alineados con el plan nacional y acordes a la cultura organizacional, por medio de sistemas de recompensas que aumenten la satisfacción laboral, teniendo en cuenta los intereses de los colaboradores.

Flexibilidad Laboral: Equilibrio entre la vida profesional y laboral.



Gestión del
Conocimiento

Formar a los líderes para aplicar feedback efectivo, algunas características son:

- La retroalimentación se puede hacer en ambas vías, tanto evaluador hacia evaluado y viceversa.
- Al no tener formalismo establecido, se aborda más como una charla o intercambio de ideas.
- Señalar características positivas y negativas, establecer un proceder al evaluado desde un modelo o forma ideal para hacer las cosas.
- Es importante hablar desde la experiencia, opinión y percepción del interlocutor, señalando aspectos positivos, además de dar libertad al receptor de tomar esas sugerencias para mejorar.

Recomendaciones

Trabajo Colaborativo



Relacionamiento

¿La entidad realiza actividades para motivar a los colaboradores a trabajar en equipo?

Implementar experiencias de aprendizaje innovador, realizar capacitaciones por medio de actividades que involucren diversas metodologías y estrategias que pueden incluirse en los planes de formación enfocado en el trabajo en equipo, la comunicación y el liderazgo.

1

43%

Crítico

2

Desarrollar talleres o actividades al interior de los equipos que involucren dinámicas reflexivas, inteligencia emocional, desde vivencias individuales y grupales que permitan la complementariedad, integración y trabajo colaborativo.

3

Creación de equipos multidisciplinarios para el desarrollo de proyectos, es una buena práctica para fomentar la creatividad, el compromiso y la innovación en la organización, además de incentivar el aprendizaje colaborativo, desarrollando competencias de responsabilidad individual, aumento de interés, sentido de pertenencia, refuerzo de habilidades y aprendizaje observacional.



Adhesión al cambio



50%

Crítico

¿La entidad cuenta con un modelo de gestión de cambio?

44%

¿La entidad me involucra en los procesos de cambio?

43%

Entender el cambio en las organizaciones implica una conjugación de aprendizaje y crecimiento, por ello se hace necesario vencer la resistencia, romper los paradigmas y formar a los colaboradores para asimilar este tipo de visiones y situaciones.



Inicialmente, es fundamental que la organización involucre la gestión del cambio en los procesos de transformación, en donde el colaborador es el protagonista, no sin antes iniciar el cambio desde la cultura organizacional en todos sus aspectos. El área de comunicaciones es fundamental en todos los procesos y articulación de estrategias de cambio.

Misión, Visión, Objetivos



Es importante dentro de la estrategia de cambio que los colaboradores conozcan qué es el cambio, el impacto en la actualidad, por qué es necesario, cuáles son sus etapas, las emociones asociadas, cómo aprender a gestionarlas, con el fin de mantener una adherencia de manera más rápida y efectiva.



Existen herramientas de gestión del cambio desde el coaching que permiten identificar los aspectos positivos y el potencial de las organizaciones, más allá de los problemas o limitaciones que puedan tener, es necesario generar una nueva forma de pensar, contemplar, sentir y actuar desde una mirada sistémica con alta gestión en dinamismo y flexibilidad de manera individual y grupal.

8.2 RESULTADOS FURAG 2023

En la medición de FURAG realizada en 2023 para la vigencia 2022 la política de Gestión del Talento Humano no tuvo aplicación para Artesanías de Colombia S.A. – BIC.

Frente a la política de integridad, tenemos los siguientes resultados:

NO. INDICE	POLITICA DE INTEGRIDAD	PUNTAJE
105	CAMBIO CULTURAL BASADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO	52.2
106	GESTIÓN ADECUADA DE ACCIONES PREVENTIVAS EN CONFLICTO DE INTERÉS	81.0

8.3 RESULTADOS BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL 2023

Medición realizada entre noviembre y diciembre del año 2023, obteniendo como principales resultados:

- Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo se identifica Riesgo Alto
- Características del Liderazgo, entendida como la competencia de los jefes inmediatos respecto a la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, solución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores; se encuentra que el Riesgo es Alto
- Dimensión Relaciones sociales en el trabajo, el nivel de Riesgo es Alto
- Dimensión Retroalimentación del desempeño se refleja Riesgo Alto
- Dimensión Claridad del Rol, se observa nivel de Riesgo Alto

La firma externa contratada para realizar la medición de la batería de riesgo psicosocial en la Entidad, en su informe final efectúa las siguientes recomendaciones:

“MEDIDAS PREVENTIVAS:

Se debe formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso por parte del empleador, y de los trabajadores, y de promover un ambiente de convivencia laboral.

Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.

Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigido a nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad y la integridad de las personas en el trabajo. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.

Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.”

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Como anexo al presente plan se anexan el Cronograma de Actividades del Plan Estratégico de Recursos Humanos, el plan de la Ruta de la Calidad, el plan de SGSST, el plan de la Ruta de Crecimiento, el plan de la Ruta de la Felicidad, el plan de la Ruta de Análisis de Datos y el Plan de Integridad.

10. INDICADORES DE GESTIÓN

Se encuentran establecidos en cada uno de los planes de trabajo enunciados en el numeral anterior.

Fecha de elaboración: Enero de 2024

Aprobó:

Elaboró:

SARA CONSUELO SASTOQUE ACEVEDO

Subgerente Administrativo y Financiero



SANDRA MARITZA VARGAS ROZO

Coordinadora Recursos Humanos y Físicos