

	PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 0.0
	PE-GTH-05	Página 1 de 6



AÑO 2019

	PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 0.0
	PE-GTH-05	Página 2 de 6

1. INTRODUCCIÓN.

El recurso humano es el elemento esencial de cualquier organización porque representa la capacidad de crear, transformar e innovar en cualquier escenario o ámbito institucional. Para nuestro caso específico, el sector público ha venido evidenciado un proceso de cambios en las entidades públicas y en el mismo funcionamiento del aparato administrativo del Estado.

La productividad de las organizaciones, está íntimamente ligada al bienestar integral del talento humano que está al servicio de la Empresa y que por ende contribuye de manera importante y directa en el cumplimiento de los objetivos de la misma. Es importante mencionar que debido a los cambios en el entorno organizacional y que afectan el recurso humano que se encuentra a disposición del Estado mediante el empleo público, se han venido aplicando ajustes para modificar el tratamiento dado a la gestión del empleo público. Precisamente, estas transformaciones se realizan mediante un proceso de planeación estratégica reconociéndola como “una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen. El Departamento Administrativo de Función Pública, ha realizado esfuerzos organizacionales y metodológicos para que las entidades públicas realicen un proceso de articulación entre la planeación estratégica y el recurso humano, orientándolo a la alineación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 2 que “nace como una iniciativa del Gobierno Nacional incluida en el artículo 133 del Plan Nacional de Desarrollo 2014 - 2018, que ordena la integración del Sistema de Desarrollo Administrativo y del Sistema de Gestión de la Calidad en un único modelo de gestión, articulado con el Sistema de Control Interno”. (DAFP, 2018)

Se presenta a continuación los lineamientos determinados para garantizar un establecimiento claro de acciones en el marco del fortalecimiento y desarrollo integral del recurso humano de la entidad. El presente documento, articula aspectos metodológicos de la planeación estratégica del talento Humano de la Fábrica de Licores del Tolima.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL Consolidar un talento humano capaz de generar conocimiento, aprendizaje e innovación como ejes centrales para un desarrollo integral de los funcionarios públicos de la FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Administrar y gestionar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos y ex servidores de la entidad.
- Promover escenarios de capacitación a los servidores públicos en conocimientos específicos que le permitan observar un mejoramiento en el desempeño del cargo.
- Desarrollar la evaluación del desempeño de los funcionarios para identificar brechas en el desempeño y poder a través del plan de capacitación, tomar las medidas necesarias para cortar esas brechas que los funcionarios presentan.

	PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 0.0
	PE-GTH-05	Página 3 de 6

- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de Vida de los servidores de la entidad.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad con eficiencia y transparencia.
- Promover el uso de las tecnologías de la información y comunicación TIC, para la mejora de los procesos del grupo interno de trabajo.
- Coordinar la evaluación de desempeño laboral y calificación del servidor público.
- Fortalecer la prevención y manejo de los riesgos laborales del entorno laboral, a través del SG-SST.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico Gestión del Talento Humano tendrá como población objetivo a todos los funcionarios que conforman la planta de personal y a los Contratistas de Apoyo a la Gestión.

4. DEFINICIONES

Servidor Público: Persona que brinda un servicio de utilidad social

Empleo Público: Es el generado por el Estado

Funcionario: Quien desempeña profesionalmente un empleo público

SIGEP: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público para el Estado.

Gestión del Talento Humano: La gestión del talento se refiere al proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y que además desarrolla y retiene a un recurso humano existente.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Vacantes: Aquello que está sin ocupar o sin proveer.

Evaluación del desempeño o evaluación del rendimiento: es un sistema formal para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado.

Contrato de prestación de servicios: Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimiento especializado. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable”.

	PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 0.0
	PE-GTH-05	Página 4 de 6

5. LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTION EN LA FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA

El talento humano como el activo más importante con el que cuenta la FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir todas las personas que laboran en nuestra entidad, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

El propósito principal en esta dimensión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, es gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (Ingreso, Desarrollo y Retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que nos rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Política del Talento Humano FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA propenderá activa y permanentemente por un talento humano responsable, con la capacidad para desarrollar valores, trabajo en equipo, compartir aprendizajes, y lograr los resultados esperados, en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad. Por lo tanto, adecuará el sistema de gestión al marco legal que rige la entidad y a los modelos y mejores prácticas nacionales e internacionales afines a su misión y a la mejora continua de los procesos y del talento humano. De esta manera se implementarán estrategias efectivas para el desarrollo del talento humano, que favorezcan el control y permitan cumplir con el compromiso de desarrollar la idoneidad en términos de competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que incorporen los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA, fomentando el desarrollo permanente de las personas durante toda su vida laboral en la entidad.

5.1 POLITICA DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

La Fábrica de Licores del Tolima propenderá activa y permanentemente por un talento humano responsable, con la capacidad para desarrollar valores, trabajo en equipo, compartir aprendizajes, y lograr los resultados esperados, en condiciones de eficiencia, eficacia y efectividad. De acuerdo con lo anterior, adecuará el sistema de gestión al marco legal que rige la entidad y a los modelos y mejores prácticas nacionales e internacionales afines a su misión y a la mejora continua de los procesos y del talento humano. Para alcanzar los objetivos antes mencionados, la administración implementará estrategias efectivas para el desarrollo del talento humano, que favorezcan el control y permitan cumplir con el compromiso de desarrollar la idoneidad en términos de competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos, a través de las políticas y prácticas de

	PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 0.0
	PE-GTH-05	Página 5 de 6

gestión humana que, fomentando el desarrollo permanente de las personas durante toda su vida laboral en la entidad

6. OBJETIVO ESTRATÉGICO EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO PARA LA FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA

Propiciar el desarrollo integral del talento humano en un clima laboral armónico en condiciones seguras y saludables, fortaleciendo la innovación en el quehacer de la entidad y en los productos y servicios que ofrece.

6.1 ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO:

La Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una Gestión Estratégica del Talento Humano se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

En este contexto con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Plan Estratégico de Talento Humano es el instrumento articulador a través del cual se identifican y planean las necesidades de Talento Humano para el desarrollo adecuado de su objeto misional y sus funciones, así como también para tener un adecuado manejo del ciclo del talento humano en una entidad con las etapas: planeación, ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos. Por lo anteriormente descrito, se constituyen planes de acción en los que se desarrollan cada una de las etapas del ciclo del talento humano en las organizaciones, la cual se materializa en los siguientes documentos:

6.1.1. Plan de Formación Institucional

El Plan de Formación Institucional está enfocado al fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los Empleados Públicos, permitiendo mejorar su desempeño, expandir sus capacidades y experimentar nuevas formas de pensamiento que faciliten el logro individual y del equipo, dentro de acciones trascendentes que promuevan la vivencia en valores y en virtud; incrementando como producto natural su nivel de compromiso con respecto a las políticas, proyectos, principios y valores de la Entidad. Para la FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA el legado más importante en sus empleados es que perciban el valor del hermoso nombre de Servidores Públicos, que nos invita a ser ciudadanos, compañeros de trabajo y familiares ejemplares.

Las metas del PFI para la presente vigencia son:

- Ejecutar oportunamente las actividades y capacitaciones programadas.
- Satisfacer las expectativas de los servidores públicos que asistan a las capacitaciones programadas, en términos de calidad, oportunidad y eficacia.

6.1.2. Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos

El Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos se apoya en tres bases fundamentales: las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos institucionales. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades de Bienestar, Clima, Cultura y Comunicación

	PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 0.0
	PE-GTH-05	Página 6 de 6

realizado por el área de Gestión del Talento Humano. El objetivo general del plan de bienestar estímulos e incentivos es: Propiciar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia hacia la entidad. El Programa de Bienestar Social de la Fábrica de Licores del Tolima, procurará generar un clima organizacional que manifieste en sus funcionarios motivación y relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de sus valores Institucionales.

6.1.3. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los principales objetivos de este Plan anual son los de promover ambientes de trabajo saludables a partir de la gestión de sus riesgos para prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como implementar las actividades asociadas a los diferentes programas del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo, que permiten prevenir y disminuir la ocurrencia de enfermedades laborales y/o enfermedades de origen común que puedan verse agravadas por la exposición a los peligros ocupacionales y los riesgos a los cuales están expuestos los funcionarios.

6.1.4. Plan Anual de Vacantes.

Esta entidad, tiene dividido sus empleos en libre nombramiento y remoción y en trabajadores oficiales. Los empleados públicos de libre nombramiento y remoción, son vinculados a través de una relación legal y reglamentaria, y, se rigen por las normas establecidas para los empleados públicos y los trabajadores oficiales, se orientan por las cláusulas del contrato de trabajo, la convención colectiva de trabajo. Se cuenta con un manual de funciones y competencias laborales, en el cual se consigna tanto para empleados públicos como para trabajadores oficiales, Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos. Es, igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas. De acuerdo a la estructura orgánica, esta entidad no cuenta con vacantes para proveer personal

7. ACUERDOS DE GESTIÓN

Los cargos de libre nombramiento y remoción que correspondan al nivel directivo en la entidad, tienen funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos, por tanto tienen una serie de responsabilidades por la gestión y por sus funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de medir y evaluar. Tanto los trabajadores de empleo público como y trabajadores oficiales suscriben acuerdos de gestión al inicio de cada vigencia con sus jefes inmediatos.

	PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO	Versión: 0.0
	PE-GTH-05	Página 7 de 6

8. EVALUACION DE DESEMPEÑO

La evaluación del desempeño o evaluación del rendimiento es un sistema formal para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado.

9. REGISTROS REFERENCIADOS

9.1. REGISTROS

FOR-GTH-04 – Plan de Formación Institucional
 Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos
 Pan de Seguridad y Salud en el Trabajo

10. CONTROL DE CAMBIOS

Rev. N.	Descripción	Elaboró	Revisó y Aprobó	Fecha de Aprobación
0.0	Creación del documento	Subgerencia Administrativa.	Lìder de Calidad y/ o Representante de la Direccìon	25/01/2019