		PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		
VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 1 DE 9	CODIGO: GTH-PLN-01

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. OBJETIVOS.....	3
3. ALCANCE.....	4
4. MARCO LEGAL.....	4
5. LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG).....	6
5.1. POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	7
6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	7


		PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		
VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 2 DE 9	CODIGO: GTH-PLN-01

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Fábrica de Licores del Tolima para la vigencia 2026 constituye una herramienta fundamental de planeación que orienta la gestión integral del talento humano, reconociendo a los servidores públicos como el principal activo de la entidad y como actores clave para el cumplimiento de los objetivos institucionales y misionales. Este plan se formula en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y responde a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, garantizando una gestión alineada con los principios de legalidad, eficiencia, eficacia, integridad y transparencia.

En este sentido, el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 articula los diferentes procesos que hacen parte del ciclo de vida del servidor público, desde el ingreso, el desarrollo y la permanencia, hasta el retiro, promoviendo ambientes laborales adecuados, el fortalecimiento de competencias, el bienestar integral, la seguridad y salud en el trabajo, así como la cultura organizacional orientada a la mejora continua y al logro de resultados. De igual manera, el plan busca contribuir al fortalecimiento institucional mediante la implementación de estrategias que permitan contar con servidores comprometidos, competentes y alineados con los valores y objetivos de la Fábrica de Licores del Tolima.

Así mismo, este documento integra los planes, programas y acciones que en materia de talento humano se desarrollarán durante la vigencia 2026, asegurando su coherencia con el Plan de Acción Institucional y con la normatividad vigente en materia de empleo público, gestión del desempeño, bienestar, capacitación, integridad y seguridad y salud en el trabajo. De esta forma, el Plan Estratégico de Talento Humano se consolida como un instrumento de apoyo para la toma de decisiones, el seguimiento y la evaluación de la gestión, permitiendo a la entidad avanzar en el fortalecimiento de su capacidad institucional y en el cumplimiento efectivo de su misión.

		PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		
VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 3 DE 9	CODIGO: GTH-PLN-01

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer una estrategia integral que promueva el desarrollo de competencias, conocimientos y capacidades de las y los servidores de la Fábrica de Licores del Tolima, reconociéndolos como pilares del desempeño y la competitividad institucional.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mantener un modelo integral de gestión del talento humano que abarque la vinculación, permanencia y retiro, en coherencia con la normatividad vigente y las necesidades institucionales.
- Formular y ejecutar un Plan Institucional de Capacitación orientado al fortalecimiento de competencias técnicas y comportamentales (liderazgo, comunicación efectiva, innovación y resolución de problemas).
- Fortalecer la gestión del desempeño (evaluación, retroalimentación y planes de mejora), identificando brechas de competencias y necesidades de desarrollo.
- Implementar el Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos para contribuir a un ambiente laboral favorable, el trabajo en equipo y mayores niveles de satisfacción y productividad.
- Garantizar la administración transparente y oportuna de la nómina, la seguridad social y demás prestaciones, dentro del marco normativo aplicable.
- Fomentar el uso eficiente de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para fortalecer la gestión y el desempeño de los equipos de trabajo.
- Consolidar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) mediante acciones de prevención, intervención y evaluación de riesgos laborales.



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

VERSIÓN: 00

RESPONSABLE: SUBGERENTE
ADMINISTRATIVA

FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN:
29/01/2026

PÁGINA 4 DE 9

CODIGO: GTH-PLN-01

3. ALCANCE

El Plan Estratégico del Talento Humano aplica a todas las personas vinculadas a la Fábrica de Licores del Tolima (empleados públicos de libre nombramiento y remoción, y trabajadores oficiales), desde la identificación de necesidades hasta el seguimiento y control de las actividades implementadas. Su ejecución se integra al Plan de Acción Institucional y a los planes derivados establecidos en la normativa vigente.

4. MARCO LEGAL


NORMAS	DESCRIPCIÓN
Constitución política de Colombia (1991)	Principios de la función administrativa (Art. 209) y regulación general del empleo público.
Decreto 2127 de 1945, compilado en el Decreto No. 1083 de 2015	Por el cual se reglamenta la ley 6a. de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general.
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993.	Por la cual se modifica el régimen de Prima Técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 de 2006	Define, previene y sanciona el acoso laboral.
Decreto 4665 de 2007.	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de formación y capacitación para los servidores públicos.
Ley 1581 de 2012	Régimen general de protección de datos personales (aplicable a la información personal).
Decreto número 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 5 DE 9	CODIGO: GTH-PLN-01
-------------	--	---	---------------	--------------------

Decreto 1072 de 2015.	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el cual se encuentra toda la reglamentación existente en Colombia relacionada con los aspectos laborales.
Decreto 1499 de 2017.	Por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 612 de 2018.	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado.
Resolución 0312 de 2019 (Min trabajo)	Define los estándares mínimos del SG- SST
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 2016 de 2020	Crea el sistema Nacional de Integridad y fortalece la Política de Integridad pública.
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.
MIPG	Manual operativo – Dimensión No 1

		PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		
VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 6 DE 9	CODIGO: GTH-PLN-01

5. LA DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG)


La Fábrica de Licores del Tolima adopta los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, reconociendo el talento humano como el activo más importante de la entidad y como un factor determinante para el logro de los objetivos estratégicos y el adecuado desempeño institucional. En este sentido, la gestión del talento humano se concibe como un proceso transversal que contribuye de manera directa al fortalecimiento de la capacidad organizacional, la eficiencia administrativa y la generación de valor público.

En concordancia con lo anterior, la gestión del talento humano en la FLT se orienta a la vinculación de personal idóneo, de acuerdo con los perfiles y competencias requeridas para cada cargo, así como a la promoción del desarrollo integral y el crecimiento profesional de los servidores, mediante procesos de capacitación, evaluación del desempeño y fortalecimiento de competencias. De igual forma, se prioriza el fomento de una cultura organizacional basada en la integridad, la ética y el compromiso institucional, junto con la garantía de condiciones adecuadas de bienestar, seguridad y salud en el trabajo.

De acuerdo con el enfoque del ciclo de vida del servidor público, el presente Plan Estratégico de Talento Humano incorpora acciones articuladas de planeación, ingreso, desarrollo, permanencia y retiro, alineadas con la planeación institucional, el Plan de Acción y los mecanismos de seguimiento y evaluación de resultados. De esta manera, la entidad asegura una gestión integral del talento humano, orientada a la mejora continua y al cumplimiento efectivo de su misión institucional.

ENFOQUES TRANSVERSALES 2026

- Integridad y prevención del conflicto de interés (código de integridad, apropiación y seguimiento).
- Gestión del cambio y cultura organizacional (comunicación interna, liderazgo, clima).
- Bienestar integral y salud mental (riesgo psicosocial, equilibrio vida–trabajo).
- Competencias digitales y mejora de procesos (apoyo a transformación digital y analítica básica).
- Enfoque de equidad y no discriminación (ambientes laborales respetuosos e inclusivos).

		PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		
VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 7 DE 9	CODIGO: GTH-PLN-01

5.1 POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Fábrica de Licores del Tolima (FLT) implementa una política integral de Gestión del Talento Humano, alineada con el Decreto 612 de 2018, que comprende programas de bienestar, estímulos e incentivos, y planes de capacitación y formación, con el propósito de crear un ambiente de trabajo sano, seguro y flexible que promueva el desarrollo personal y profesional de los colaboradores; impulsando el logro de los objetivos institucionales y posicionando a la FLT como una entidad comprometida con el bienestar y el éxito sostenido.

La política está basada en principios como la calidad, la austeridad, la competitividad, el trabajo en equipo, el compromiso social y la transparencia, buscando crear un entorno laboral atractivo, motivante y desafiante, donde los colaboradores puedan desarrollar su potencial al máximo, impulsando la construcción de un sector más competitivo y dinámico que responda a las cambiantes necesidades y expectativas del entorno.


6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan estratégico de Talento Humano tiene como propósito, determinar cuáles son las acciones que desarrollara y ejecutara la entidad en el marco de los planes y programas establecidos, en busca de mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y de sus familias, con la finalidad de facilitar un desarrollo integral generando un clima laboral armónico en condiciones seguras, saludables y productivas.

El plan estratégico del talento humano se ejecuta a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) intrínsecamente ligados a los elementos que conforman la dimensión de talento humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; de tal forma que mediante esta implementación se busca potenciar las variables de la entidad. La entidad a partir de la implementación de acciones eficaces plantea cerrar las brechas entre su estado actual y el deseado con el propósito de lograr un avance real enmarcado en las normas y políticas institucionales que ha establecido la entidad.

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

- Plan de Incentivos Institucionales
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Institucional de Capacitación

		PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		
VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 8 DE 9	CODIGO: GTH-PLN-01

El Plan de Incentivos Institucionales: Este programa contribuye a satisfacer 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 realizado por el área de Gestión del Talento Humano. El objetivo general del plan de bienestar estímulos e incentivos es: promover actividades que generen bienestar y mejoren la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, a través de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia hacia la entidad.


El Plan de incentivos Institucionales 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.

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo: El objetivo principal del Plan anual de SST se enfoca en 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

El Plan Institucional de Capacitación (PIC): A través de este plan la Fábrica de Licores del Tolima busca fortalecer las competencias de los Empleados Públicos, mejorando su desempeño, ampliando sus capacidades, conocimientos y experimentando 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.

Las metas del PIC (Plan Institucional de Capacitación) 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.

		PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		
VERSIÓN: 00	RESPONSABLE: SUBGERENTE ADMINISTRATIVA	FECHA DE INICIO/ACTUALIZACIÓN: 29/01/2026	PÁGINA 9 DE 9	CODIGO: GTH-PLN-01

Acuerdos de Gestión: La Entidad cuenta en su Planta con cargos de libre nombramiento y remoción que corresponden al nivel directivo, 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. Los acuerdos de gestión los suscriben los trabajadores de empleo público y trabajadores oficiales al inicio de cada vigencia con sus jefes inmediatos. Estos lineamientos están dados por el procedimiento del Sistema integrado de Gestión.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS DE PLANEACIÓN

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	ACCIONES
Consolidar en el Plan Estratégico de Talento humano distintos recursos que faciliten el mantener a los empleados satisfechos y con compromiso respecto a los objetivos y valores compartidos por la entidad a fin de obtener los mejores resultados en las metas institucionales.	Promover actividades que se enfoquen hacia el cumplimiento de temas de vinculación, desarrollo y permanencia de los servidores públicos en la entidad pensando siempre en su bienestar	Las actividades a desarrollar estarán enmarcadas en la normatividad vigente

CONTROL DE CAMBIOS				
Versión	Fecha	Elaboró	Revisó/Aprobó	Comentarios
00	29/01/2026	Subgerente Administrativa /Contratista Apoyo Calidad	Comité de gestión y desempeño	Creación del documento