



**FÁBRICA DE LICORES
DEL TOLIMA**

NIT 890.704.763-2



FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA



PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2025



1. INTRODUCCIÓN

Para la Fábrica de Licores del Tolima el talento humano es uno de los pilares más importantes que existen en la entidad, ya que éste ayuda a que se obtengan mejores resultados y se alcancen las metas y objetivos de una manera más eficiente y eficaz, convirtiéndose en un factor determinante para el éxito o el fracaso de la misma.

El área de gestión humana forma parte de las áreas de apoyo estratégico de la propia entidad, teniendo ella misma la necesidad de enfocarse en la productividad de las entidades ya que va estrechamente relacionada con el bienestar del talento humano, permitiendo mostrar las competencias y habilidades que son aportadas por los trabajadores a la entidad y así poder generar el valor agregado que son un valor fundamental dentro de ella misma.

Una buena gestión humana genera muchas ventajas en una entidad ya que le permite crear, transformar e innovar en todos los ámbitos como en el institucional, el industrial y el comercial de entidades del sector público o privado. La Fábrica de Licores del Tolima es una entidad que necesita funcionar por procesos y esto compromete a que haya un trabajo en equipo fluido con una serie de objetivos y políticas claras alineadas a las necesidades actuales del mercado.

La formulación del Plan Estratégico del Talento Humano se hace a través de las orientaciones que establece El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, mediante la dimensión de talento humano que entiende como servidores públicos, el conocimiento y la actitud hacia el servicio, el principal activo que tiene la entidad. En la administración del talento humano es importante atender al personal en sus necesidades en la selección, en el ingreso, en la apropiación, en la inducción, en la permanencia y en el retiro. Para esto, es necesario desarrollar actividades que se enmarquen dentro de las actividades del proyecto de planeación y gestión, en el programa de bienestar, en la entrega de estímulos o incentivos, en los planes de salud y seguridad en el trabajo, en la evaluación del desempeño etc.

Las prácticas que se desarrollan en la administración del talento humano deberán estar articuladas con los demás procesos de gestión que tenga la entidad en aras de la coherencia y de esta manera permitir alinear a todos los servidores públicos en los objetivos y valores compartidos por la empresa para poder obtener mejores resultados en lo que se espera.



2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer una estrategia integral que fomente el desarrollo, las competencias, el conocimiento y las capacidades de cada uno de los integrantes de la Fábrica de Licores del Tolima, y que reconozca a estas capacidades como pilares del desarrollo y la competitividad de la organización.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mantener un modelo integrado de gestión humana de la vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos a las exigencias actuales.
- Elaborar un plan de formación continua de los servidores públicos en conocimientos que favorezcan habilidades técnicas y competenciales como: el liderazgo, la comunicación efectiva y la resolución de problemas.
- Identificar a través de la evaluación del desempeño, la conducta profesional, las competencias, el rendimiento y productividad de la persona determinando el cumplimiento de los niveles y objetivos esperados.
- Realizar un programa de bienestar, estímulos e incentivos al servidor público con el fin de alcanzar un ambiente laboral óptimo, el trabajo en equipo y mayores niveles de productividad.
- Garantizar a los servidores de la organización el trato administrativo de la nómina y la seguridad social de forma transparente y dentro del marco normativo.
- Fomentar el uso eficiente de las tecnologías de la información y la comunicación TIC ampliando el rendimiento de los roles que desempeñen los integrantes de los equipos de trabajo.
- Consolidar el SG-SST de prevención, manejo y evaluación de los riesgos laborales reduciendo así el número de lesiones y enfermedades laborales.



3. ALCANCE

El Plan Estratégico para la Gestión del Talento Humano, se inicia con la identificación de las necesidades hasta llegar al seguimiento y control de las actividades que se han desarrollado a partir de la identificación de las necesidades; será de aplicación para todos los servidores públicos de la Fábrica de Licores del Tolima, con la finalidad de dar cumplimiento y llevar a cabo los objetivos previstos y la normativa que sea de aplicación.

4. MARCO LEGAL

NORMAS	DESCRIPCIÓN
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.
Decreto 1227 de 2005.	Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social e Incentivos.
Ley 909 de 2004.	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1567 de 1998.	El cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.



Decreto número 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”
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 4665 de 2007.	“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
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 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.
Ley 1960 del 2019.	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.



MIPG

Manual operativo – Dimensión No 1

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

La Fábrica de Licores del Tolima conceptualiza el talento humano como el activo más importante tal como establece el MIPG y un elemento determinante para el desempeño y la consecución de los objetivos y los resultados de la entidad. Todas las personas que laboran en el ámbito del servicio público aportan con su trabajo, su dedicación y su esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal.

La meta propuesta en esta dimensión es la de proporcionar una herramienta que permite a la entidad gestionar de una manera adecuada el talento humano, aplicado en el ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro). De acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, con los principios generales de cómo son las normas que rigen en materia personal y con la garantía del derecho fundamental al dialogo social y la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión se convierte en la guía de la Fábrica de Licores del Tolima para el ingreso y desarrollo de las actividades de los servidores públicos garantizando el principio del mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, el suministro del servicio público, la aplicación de estímulos y la evaluación individual.

El talento humano que se incorpora a la entidad debe corresponder a los perfiles y a las competencias definidas para atender las prioridades estratégicas y dar respuesta a las necesidades del cargo, que esté comprometido y que ejerza en su actuación los valores del servicio público, que propicie la actualización de sus conocimientos y competencias acorde a las necesidades institucionales, que desarrolle su actuación con calidad orientadas hacia la mejora y la excelencia, que mantenga unas condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preserven su bienestar con reducidos niveles materializados de riesgos y que se encuentre preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación.

El equipo directivo vinculado debe ir enfocado al logro de los resultados, pero también al desarrollo de las personas a su cargo y bajo su liderazgo llevar al cumplimiento del propósito fundamental de la misma.



5.1 POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Fábrica de Licores del Tolima pondrá en práctica la política de gestión del talento humano a través de los Planes que estipula el Decreto 612 de 2018 en donde está entre otros, el programa de bienestar, así como el fomento a los estímulos e incentivos, el programa de capacitación y formación, que irán alineados con la consecución de los objetivos institucionales; además de entregarle al servidor público herramientas que le permiten el fortalecimiento de sus competencias, la motivación y el compromiso con los resultados de la entidad.

Por parte de la entidad la política debe estar basada en los principios de igualdad, mérito, moralidad, imparcialidad, compromiso, transparencia y publicidad con la finalidad de fortalecer los procesos de captación, motivación y retención de los funcionarios al interior de la entidad. El recurso humano debe ser administrado de forma eficaz y oportuna de acuerdo sea a las necesidades que se vayan presentando dentro de la entidad en el marco de una gestión legal.

La manera de introducir y dar seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano se hace por medio de las siguientes herramientas.

- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP
- Autodiagnóstico de Gestión de Talento Humano

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 Anual de Vacantes
- Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos
- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Institucional de Capacitación

Plan Anual de Vacantes.

La Fábrica de Licores del Tolima, cuenta con una planta de personal conformada por cargos del libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales. Los empleados públicos de libre nombramiento y remoción; se vinculan a través de una relación legal y reglamentaria, se rigen por las normas establecidas para los empleados públicos y los trabajadores oficiales, se orientan por las cláusulas del contrato de trabajo y la convención colectiva de trabajo. La entidad cuenta con un manual de funciones y competencias laborales para los empleados público siendo un insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de la organización.

El Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos: 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 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.



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.

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