



**FÁBRICA DE LICORES  
DEL TOLIMA**

NIT 890.704.763-2



# FABRICA DE LICORES DEL TOLIMA



## PLAN ESTRATEGICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024



## **1. INTRODUCCIÓN**

La Fábrica de Licores del Tolima considera el talento humano como uno de los pilares más importantes dentro de la entidad, porque ayuda a que se obtengan mejores resultados y se cumplan las metas de una manera más eficiente y eficaz, convirtiéndose en un elemento decisivo para el éxito o el fracaso de la misma.

El área de gestión humana hace parte de todas las áreas de apoyo estratégico de la entidad, reconociendo que la productividad de las entidades está relacionada con el bienestar integral del talento humano que la compone, logrando destacar las competencias y habilidades que aportan los trabajadores a la misma con el fin de generar un valor agregado.

Una adecuada gestión del talento humano aporta muchas ventajas a una entidad porque le permite crear, transformar e innovar en cualquier ámbito institucional, industrial y comercial sea entidades del sector público o privado. La Fábrica de Licores del Tolima es una entidad que requiere funcionar por procesos y esto compromete a que exista un trabajo en equipo de manera fluida con objetivos y políticas claras y acordes a las necesidades actuales del mercado.

La formulación del Plan Estratégico del Talento Humano se desarrolla teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de la dimensión de talento humano que considera que son los servidores públicos con su conocimiento y actitud hacia el servicio, el principal activo que tiene la entidad. En la administración del talento humano es importante atender las necesidades del personal desde la selección, ingreso, vinculación, inducción y permanencia hasta el retiro. Para esto, es necesario realizar diferentes actividades que se enmarcan dentro de planes de formación y capacitación, programa de bienestar, estímulos e incentivos, planes de seguridad y salud en el trabajo, evaluación del desempeño, entre otros. Las prácticas que se desarrollen dentro de la gestión del talento humano deben estar articuladas con los demás procesos de gestión que tenga la entidad para que haya una coherencia y de esta manera alinear a todos los servidores públicos con los objetivos y valores compartidos por la empresa para obtener mejores resultados en las metas.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar una estrategia integral que impulse el crecimiento, las habilidades, el conocimiento y las capacidades de todo el personal de la Fábrica de Licores del Tolima,



reconociéndolos como pilares que sustentan el progreso y la competitividad de la entidad.

## **2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Mantener un modelo integrado de gestión humana que contemple desde la vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos adaptándose a las exigencias actuales.
- Promover un plan de capacitación continua a los servidores públicos en conocimientos que les permitan desarrollar habilidades técnicas y fomenten competencias blandas, 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 la productividad de la persona determinando el grado de cumplimiento de las expectativas y los objetivos propuestos.
- Ejecutar un programa de bienestar, estímulos e incentivos a los servidores públicos que este enfocado a lograr un clima laboral optimo, trabajo en equipo y mayor productividad.
- Asegurar a los servidores de la entidad que la nómina y la seguridad social se administra con transparencia y conforme a la ley.
- Incentivar el uso eficiente de las tecnologías de la información y comunicación TIC, para mejorar el rendimiento de los roles en los equipos de trabajo.
- Fortalecer el SG-SST para la prevención, manejo y evaluación de los riesgos laborales, reduciendo el número de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

## **3. ALCANCE**

El Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano, inicia con la identificación de las necesidades y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas, este plan será aplicable para todos los servidores públicos de la Fábrica de Licores del Tolima, con el propósito de mantener y cumplir con los objetivos propuestos y la normativa aplicable.



#### 4. MARCO LEGAL

NORMAS	DESCRIPCIÓN
<b>Ley 100 del 23 de diciembre de 1993.</b>	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.
<b>Decreto 1227 de 2005.</b>	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.
<b>Ley 909 de 2004.</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto Ley 1567 de 1998.</b>	El cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
<b>Decreto número 1083 de 2015</b>	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública”
<b>Decreto 1499 de 2017.</b>	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.
<b>Decreto 4665 de 2007.</b>	“Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.



<b>Decreto 1072 de 2015.</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo en el cual se encuentra toda la reglamentación existente en Colombia relacionada con los aspectos laborales.
<b>Decreto 648 de 2017</b>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
<b>Decreto 612 de 2018.</b>	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.
<b>Ley 1960 del 2019.</b>	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto 648 de 2017</b>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
<b>GETH</b>	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.
<b>MIPG</b>	Manual operativo – Dimensión No 1

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

Para la Fábrica de Licores del Tolima, el talento humano es el activo más importante como lo considera el MIPG y es un factor determinante para la gestión y el logro de los objetivos y resultados de la entidad. Todas las personas que laboran en el marco del servicio público contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal.



El objetivo que tiene esta dimensión es proveer una herramienta que le permite a la entidad gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que rigen en materia personal, y la garantía del derecho fundamental al dialogo social y a 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 orienta a la Fábrica de Licores del Tolima para el ingreso y desarrollo de las actividades de los servidores públicos garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de las competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

El talento humano que se vincula a la entidad debe responder a los perfiles y competencias definidas para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades del cargo, estar comprometido y ejercer en su actuación los valores del servicio público, fortalecer sus conocimientos y competencias de acuerdo con las necesidades institucionales, llevar a cabo sus funciones con calidad en busca de la mejora y la excelencia, conservar condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preserven su bienestar con mínimos niveles de riesgos materializados y estar preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de sus ciclo laboral.

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 aplicara la política de gestión del talento humano a través de los Planes que establece el Decreto 612 de 2018 donde se incluye entre otros, el programa de bienestar, estímulos e incentivos y el plan de capacitación y formación, que van alineados al logro de los objetivos institucionales; proporcionándole al servidor público herramientas que le permitan el fortalecimiento de sus competencias, motivación y compromiso con los resultados de la entidad.

Para la entidad, la política debe estar basada en los principios de igualdad, mérito, moralidad, imparcialidad, compromiso, transparencia y publicidad con el fin de fortalecer los procesos de captación, motivación y retención de funcionarios en la entidad. El recurso humano debe ser administrado de manera efectiva y oportuna de acuerdo a las necesidades que se presenten en la entidad dentro del marco legal.

La implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano se realiza utilizando 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 finalidad, determinar las acciones que la entidad desarrollara dentro de los planes y programas establecidos, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, con el propósito de propiciar un desarrollo integral generando un clima laboral armónico en condiciones seguras, saludables y productivas.

El Plan Estratégico se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; esta implementación busca potencializar las variables donde la entidad refleja que obtuvo puntuaciones más bajas en el autodiagnóstico de la Matriz GETH y en las otras mediciones identificadas dentro del plan. La entidad a través de la implementación de acciones eficaces pretende cerrar las brechas entre el estado actual y el esperado para lograr un avance real enmarcado en las normas y políticas institucionales establecidas por 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, tiene dentro de la planta de personal cargos del libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales. Los empleados públicos de libre nombramiento y remoción; son vinculados 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 se apoya en 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: 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.

**El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo:** El principal objetivo de este Plan anual 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):** Este plan pretende fortalecer y desarrollar 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.

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 promoción 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**

<b>Objetivos</b>	<b>Estrategias</b>	<b>Acciones</b>
Consolidar en el Plan Estratégico de Talento humano diversos recursos que permitan mantener la satisfacción y el compromiso de los empleados con los objetivos y valores compartidos por la entidad para obtener mejores resultados en las metas institucionales	Diseñar actividades que encaminen al cumplimiento de temas de vinculación, desarrollo y permanencia de los servidores públicos en la entidad	Las actividades a desarrollar estarán enmarcadas en la normatividad vigente



# FÁBRICA DE LICORES DEL TOLIMA

NIT 890.704.763-2

