

Plan Estratégico de Talento Humano

Industria de Licores del Valle

2021



INTRODUCCIÓN

Dentro del marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), ordenado por el Decreto 1499 de 2017, se considera el talento humano como el “corazón” en la gestión institucional y se atenúa la relevancia de su gestión con una visión estratégica para las entidades estatales, a fin de dar cumplimiento a su misión, objetivos y metas, pues sólo a través de los servidores públicos, esto se hace posible.

Por medio del Decreto 612 de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción, por parte de las entidades del Estado. Es así, como en este documento, se presenta el Plan Estratégico de Talento Humano de la Industria de Licores del Valle, cuya finalidad es plantear y gestionar actividades que permitan contar con servidores públicos competentes, motivados, comprometidos y con condiciones laborales y de ambiente de trabajo idóneos, que redunden en su satisfacción, productividad e integridad frente al cumplimiento de los compromisos adquiridos con la ciudadanía dentro de la gestión misional.

Este Plan Estratégico de Talento Humano, se enmarca en las tres fases del ciclo de vida del servidor público: Ingreso, Desarrollo y Retiro, así como en los resultados obtenidos en el autodiagnóstico del MIPG en la dimensión de Talento Humano, en procura de disminuir las brechas existentes actualmente frente al modelo.

TABLA DE CONTENIDO

I.	MARCO LEGAL	1
II.	OBJETIVOS	2
III.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	3
	3.1. Disponibilidad de Información.	3
	3.2. Caracterización de los Servidores Públicos.....	3
	3.3. Resultados de las Mediciones Adelantadas en 2019.	11
	3.3.1. Resultados del Diagnóstico MIPG para la Gestión Estratégica del Talento Humano en la ILV.....	11
	3.3.2. Resultados Encuesta de Clima Organizacional.	13
	3.3.3. Resultados de Evaluación del Riesgo Psicosocial.	17
IV.	Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano.	32
	4.1. Estrategias y Acciones.	32
	4.2. Política de Integridad.	41
	4.3. Seguimiento y Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano.	42

I. MARCO LEGAL

A continuación, se presenta el marco legal más relevante aplicable para la formulación y gestión de este plan estratégico:

Normatividad	Tema relacionado
Ley 489 de 1998 Artículo 85	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades.
Ley 6 de 1945	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones colectivas de trabajo.
Decreto reglamentario 2127 de 1945	Por el cual se reglamenta la Ley 6ª de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Regula el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Decreto 1499 de 2017	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
Decreto 612 de 2018	Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución 1111 de 2017	Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos

II. OBJETIVOS

Orientar estratégicamente la gestión del talento humano en la Industria de Licores del Valle, mediante acciones enmarcadas dentro del ciclo de vida laboral de los servidores públicos, a fin de disminuir las brechas existentes respecto a los planteamientos de la dimensión del talento humano en el MIPG y enfocando dicha gestión al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Identificar las brechas existentes en la gestión de talento humano de la entidad, plantear e implementar acciones para disminuirlas o eliminarlas, dentro del marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Fortalecer las competencias de los servidores públicos de la ILV, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.

Propiciar las condiciones adecuadas de calidad de vida de los servidores públicos de la ILV, que redunden en una mayor productividad, desarrollo, desempeño y cultura del servicio.

Promover la toma de decisiones mas efectiva en la gestión estratégica del talento humano, contando con información actualizada y sistematizada para lograrlo.

Verificar las competencias y gestión de los servidores públicos, a fin de enfocarlos al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

Promover una cultura de servicio e integridad en los servidores públicos, para el cumplimiento de la misión y metas organizacionales.

III. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

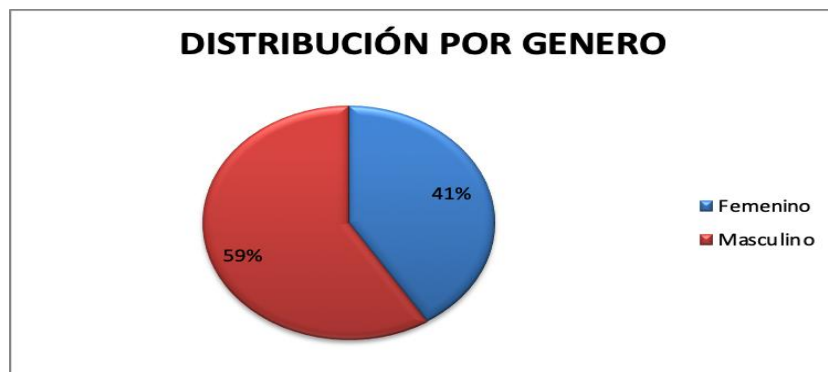
3.1. Disponibilidad de Información.

Uno de los aspectos fundamentales para poder planear estratégicamente la gestión del talento humano, es contar con información actualizada, veraz y completa que permita orientar efectivamente las acciones para contar con servidores públicos satisfechos que puedan brindar una excelente gestión hacia el ciudadano. Para el desarrollo de este plan en la Industria de Licores, se cuenta con información relativa a la caracterización de los servidores públicos, de los empleos y algunas mediciones como el diagnóstico MIPG, el clima laboral y el riesgo psicosocial, que sirven de insumo para el mismo. A continuación, se presenta dicha información.

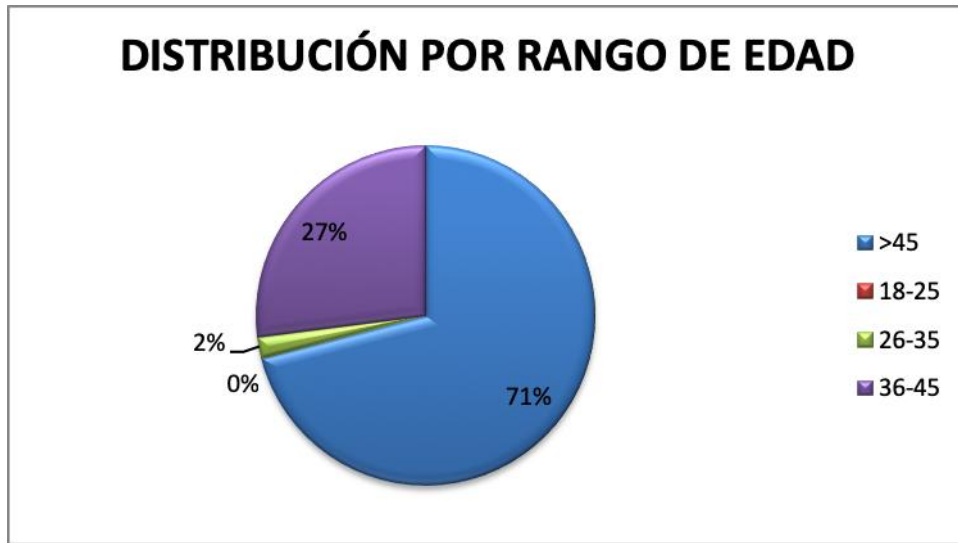
3.2. Caracterización de los Servidores Públicos.

La fuente de la información que se presenta a continuación, es el Informe de Diagnóstico Psicosocial con fecha de abril de 2019, elaborado para la Industria de Licores del Valle por Sandra López, Psicóloga y Especialista en Salud Ocupacional.

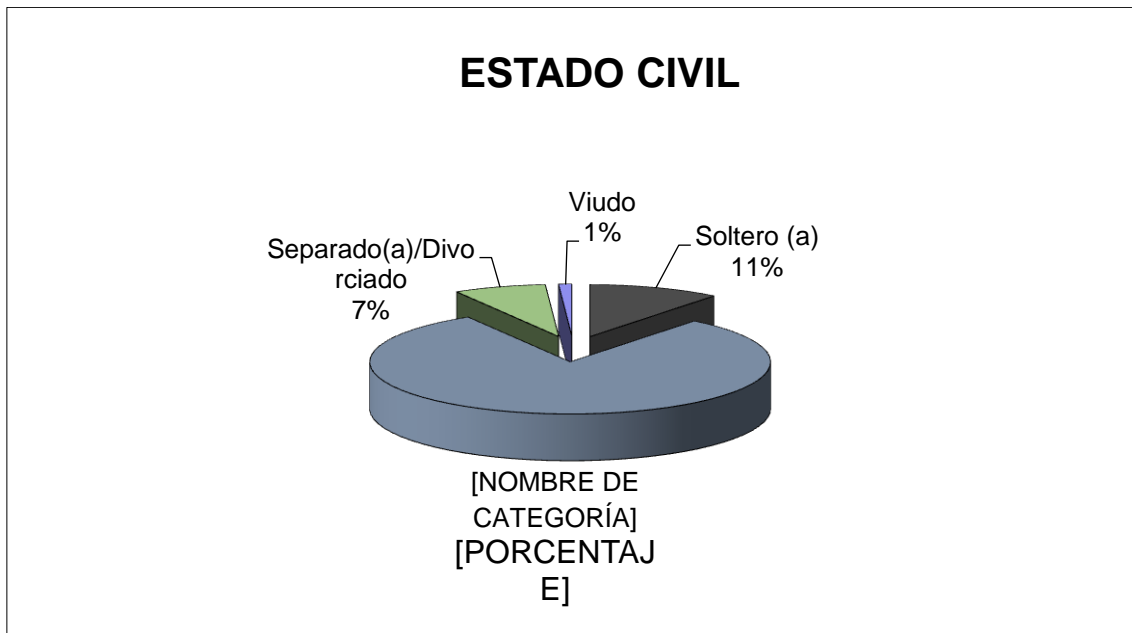
Distribución por género:



Distribución por rango de edad:

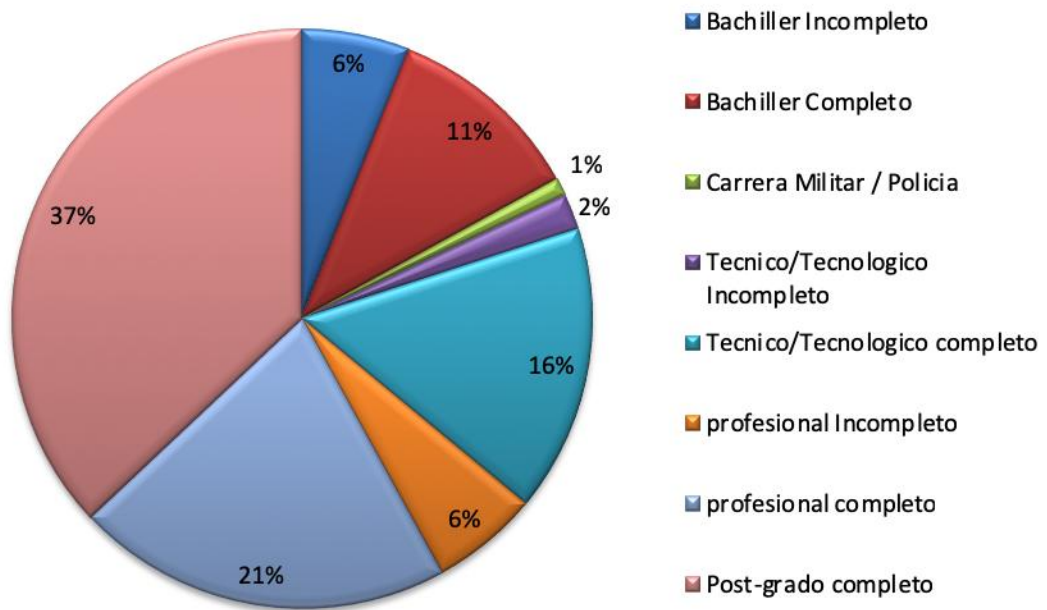


Distribución por estado civil:



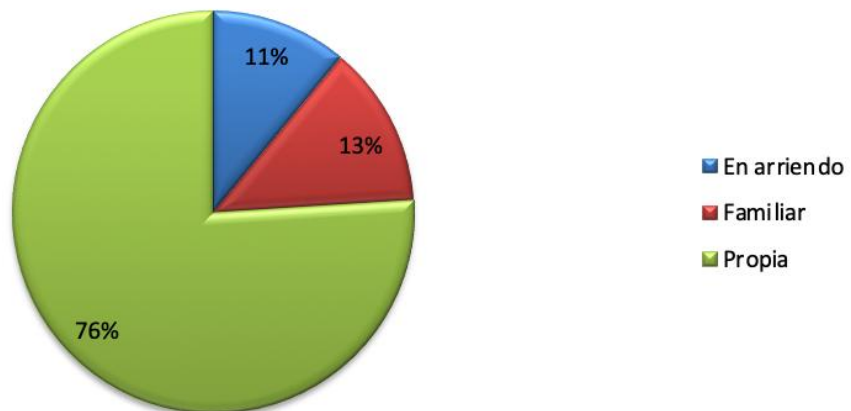
Distribución por nivel de escolaridad:

DISTRIBUCIÓN POR NIVEL DE ESCOLARIDAD



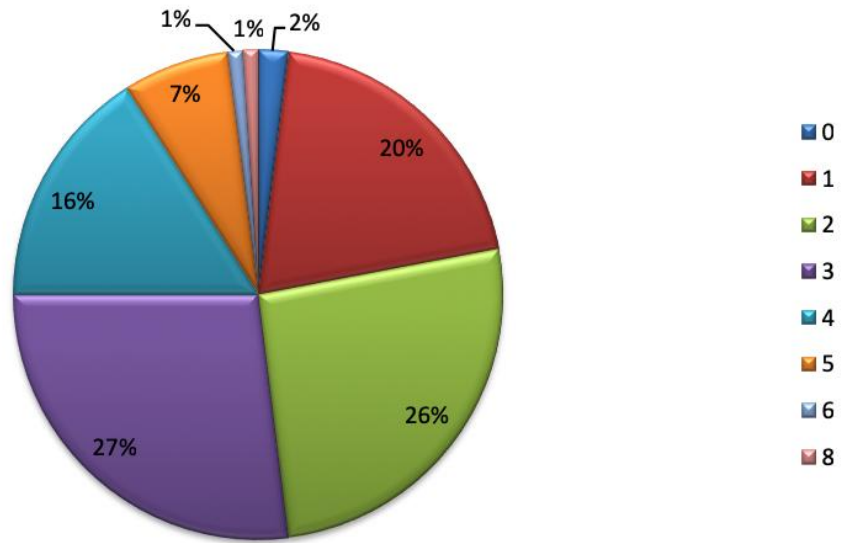
Distribución por tipo de vivienda (tenencia de vivienda):

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VIVIENDA



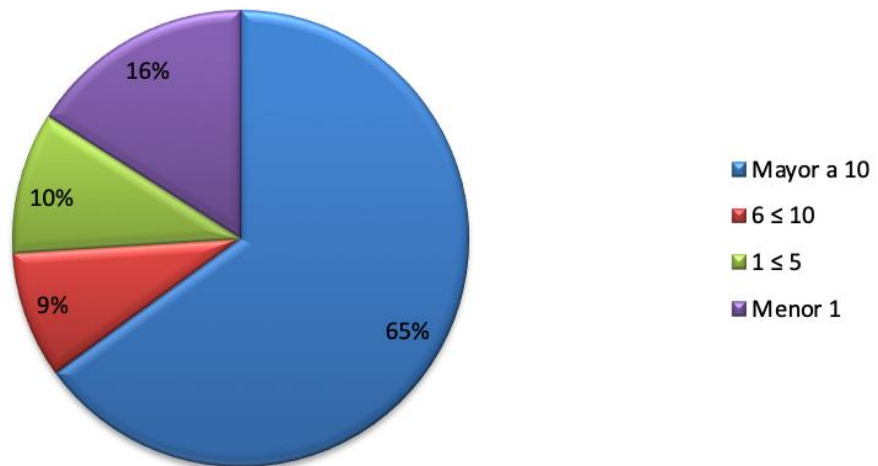
Distribución por número de personas económicamente a cargo:

DISTRIBUCIÓN POR N° DE PERSONAS ECONOMICAMENTE A CARGO



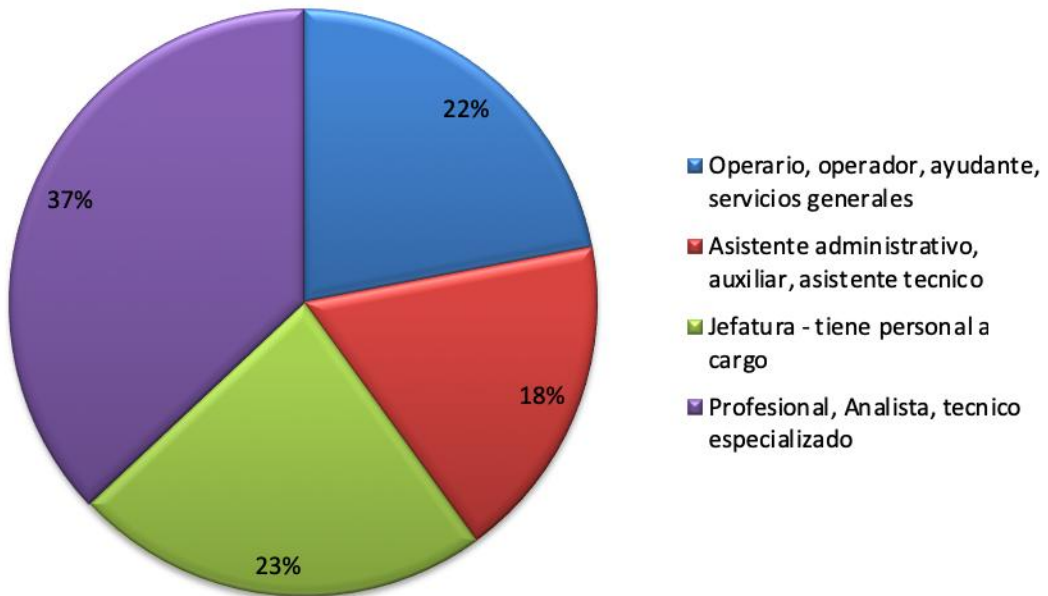
Distribución por antigüedad en la empresa:

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA



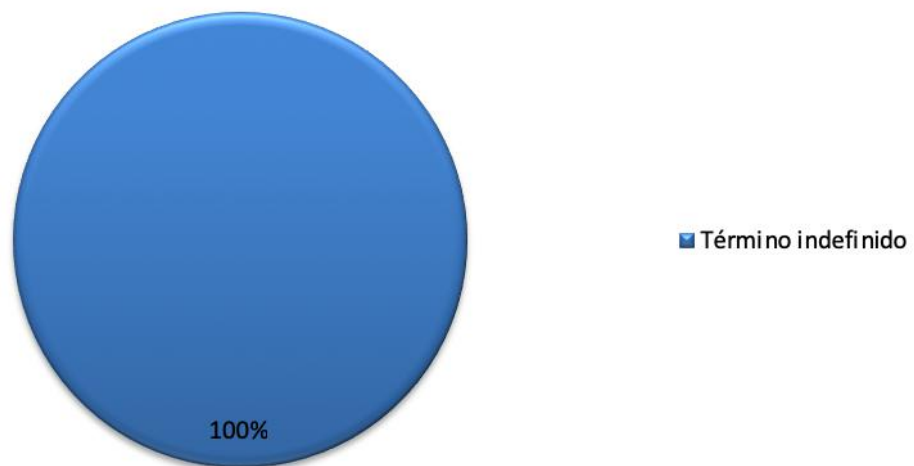
Distribución por tipo de cargo en la empresa:

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CARGO



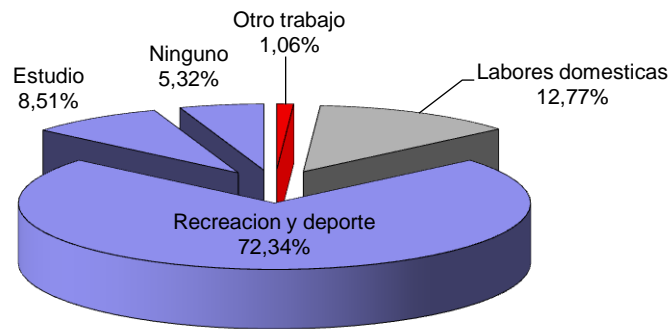
Distribución por tipo de contrato:

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CONTRATO



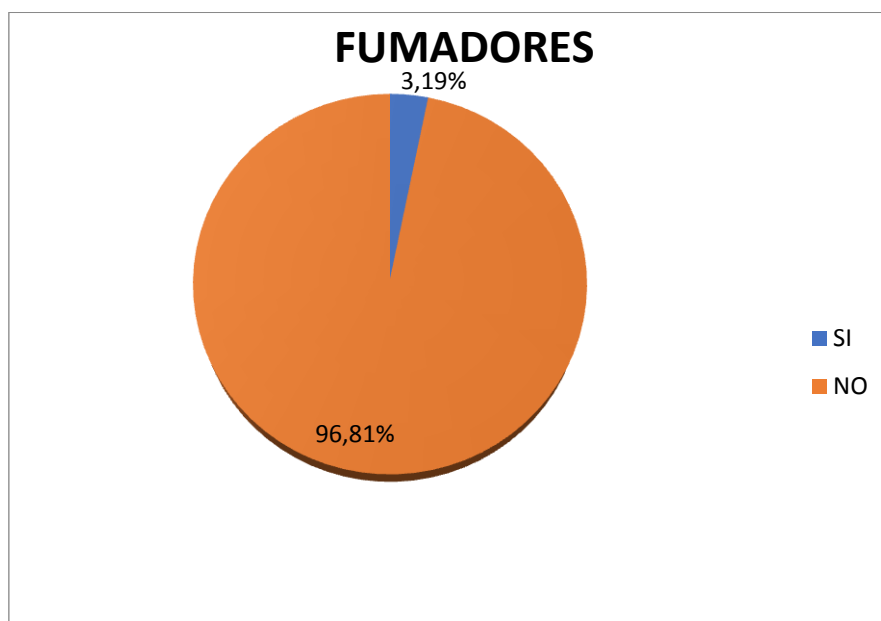
Distribución por uso del tiempo libre:

USO DEL TIEMPO LIBRE DEL TRABAJADOR

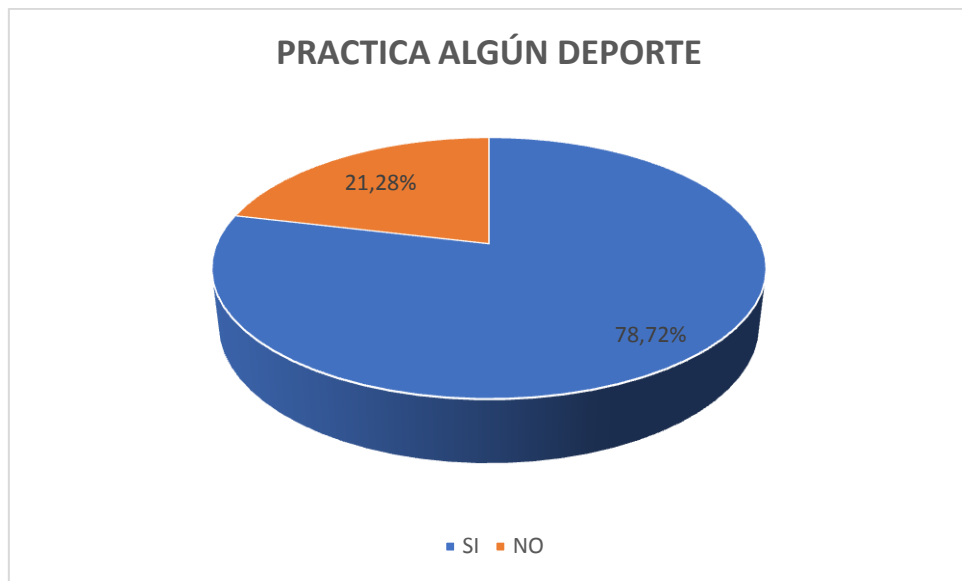


Distribución por hábitos:

- Fumadores.



- **Práctica de algún deporte.**

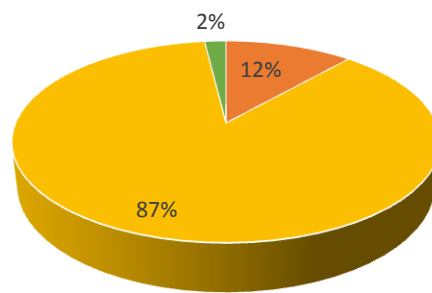


- **Consumo de bebidas alcohólicas.**



Distribución por tipo de empleo.

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE EMPLEO



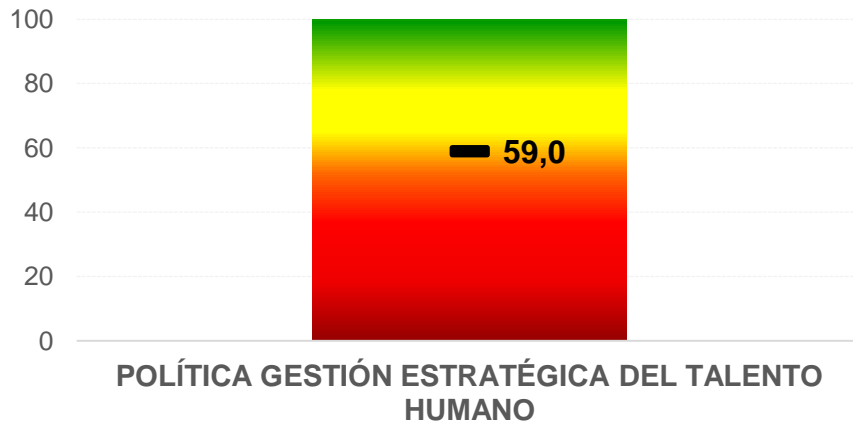
- EMPLEADOS PÚBLICOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO
- TRABAJADORES OFICIALES
- VACANTES

Fuente: Documento maestro suministrado por la Subgerencia Administrativa, noviembre 2019.

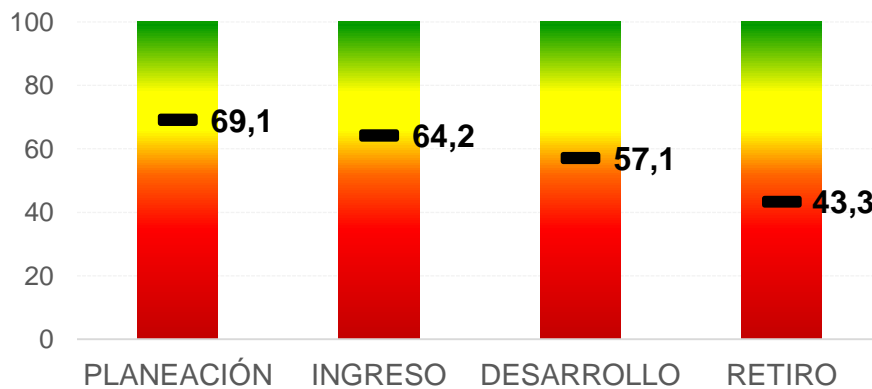
3.3. Resultados de las Mediciones Adelantadas en 2019.

3.3.1. Resultados del Diagnóstico MIPG para la Gestión Estratégica del Talento Humano en la ILV.

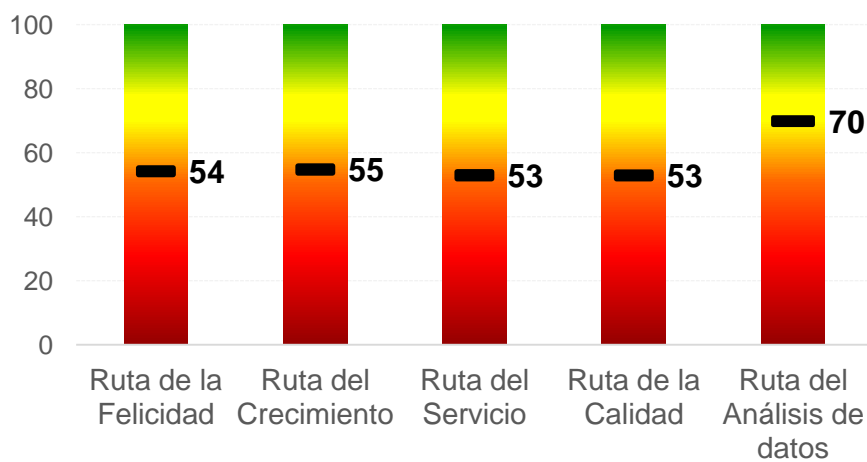
Calificación total:



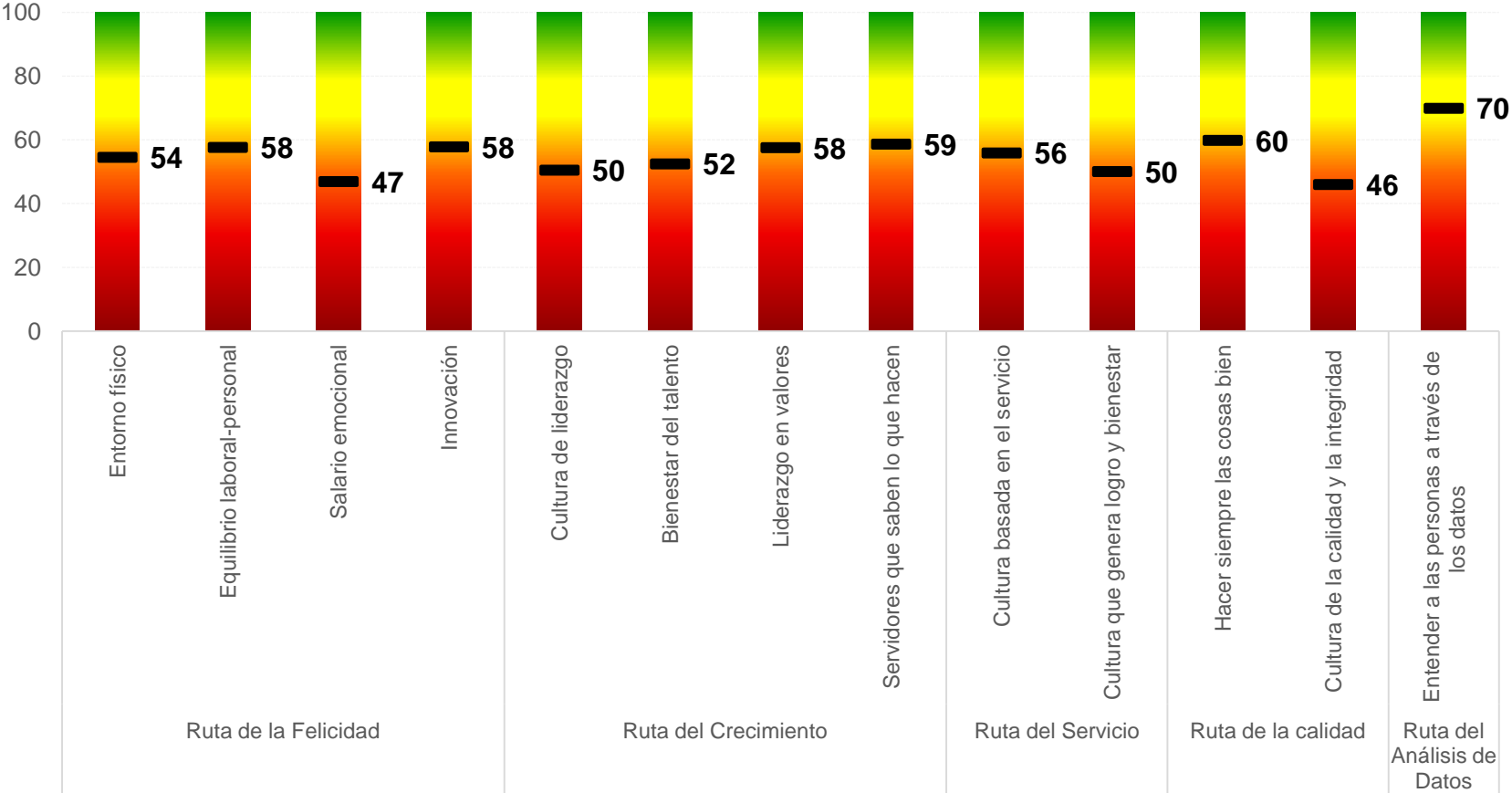
Calificación por componentes:



Calificación por rutas de creación de valor:



Resultados rutas de creación de valor:



3.3.2. Resultados Encuesta de Clima Organizacional.

De acuerdo con el informe de resultados de la encuesta de clima organizacional generado en julio de 2019, elaborado por Sandra López, Psicóloga Especialista en Psicología de la Salud Ocupacional, se proporciona la siguiente información de la metodología aplicada para la misma y los correspondientes resultados:

“Técnica empleada: Encuesta estructurada en el 100% de su contenido. Revisada y aprobada por el área administrativa de la empresa, quien lideró este proceso.

Población de estudio: Trabajadores de la empresa Industria de Licores del Valle.

Tipo de estudio: Descriptivo: Análisis Cuantitativo y Cualitativo.

Cobertura: 80 trabajadores.

Recolección de la información: Encuesta auto diligenciada por la población de estudio. Adicionalmente, durante la encuesta los trabajadores tuvieron acompañamiento para resolver las inquietudes o dificultades que se presentaran sobre el instrumento o la forma de diligenciamiento del formato.

Período de evaluación: Primera medición año 2019. (Fecha de aplicación de la encuesta: Julio de 2019).

Aspectos Evaluados:

La encuesta aplicada contiene los siguientes aspectos:

No.	ASPECTOS
1	Relaciones interpersonales
2	Estilo de Dirección
3	Sentido de Pertenencia
4	Retribución
5	Disponibilidad de Recursos
6	Estabilidad

7	Claridad y coherencia en la dirección
8	Valores Colectivos

A continuación, se presenta su definición:

Relaciones Interpersonales:

Se refiere a las interacciones colaborativas al interior de la organización, entre sus miembros; basadas en el respeto, la comprensión, la cordialidad y el compañerismo.

Estilo de Dirección:

Capacidad de influir en otras personas y en el equipo, logrando que éste trabaje con entusiasmo hacia el logro de las metas y objetivos corporativos. Es la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, motivar y evaluar a un equipo de trabajo.

Sentido de Pertenencia:

Grado de compromiso, identificación y sentimiento de afecto que un colaborador tiene hacia la compañía, permitiendo crear un vínculo significativo de seguridad.

Retribución:

Necesidad humana de ser percibido por el otro, de sentirse importante, de sentirse persona. Se refiere a la forma como esta necesidad es suplida a través de la cultura organizacional, propiciando estímulos motivadores en sus colaboradores.

Disponibilidad de Recursos:

Los recursos en toda empresa son aquellos que se utilizan, diseñan, transforman y perfeccionan las metas empresariales. Las cualidades del elemento humano como las actitudes, habilidades, conocimientos, experiencias y las relaciones tanto individuales como colectivas, son muy importantes para obtener un clima óptimo laboral y, éstas a su vez, dependen de la disponibilidad de los recursos para el desarrollo las actividades propias de cada empresa.

Estabilidad:

La antigüedad en el cargo da cuenta de condiciones específicas como las tareas que se desarrollan, el nivel de experticia que se va alcanzando, la evidencia de un alto nivel de experiencia que los trabajadores tienen en el cargo refleja que existe estabilidad en los diferentes cargos.

Claridad y Coherencia en la Dirección:

Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y su autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, participación y manejo del cambio, la claridad del rol y la capacitación, son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Valores Colectivos:

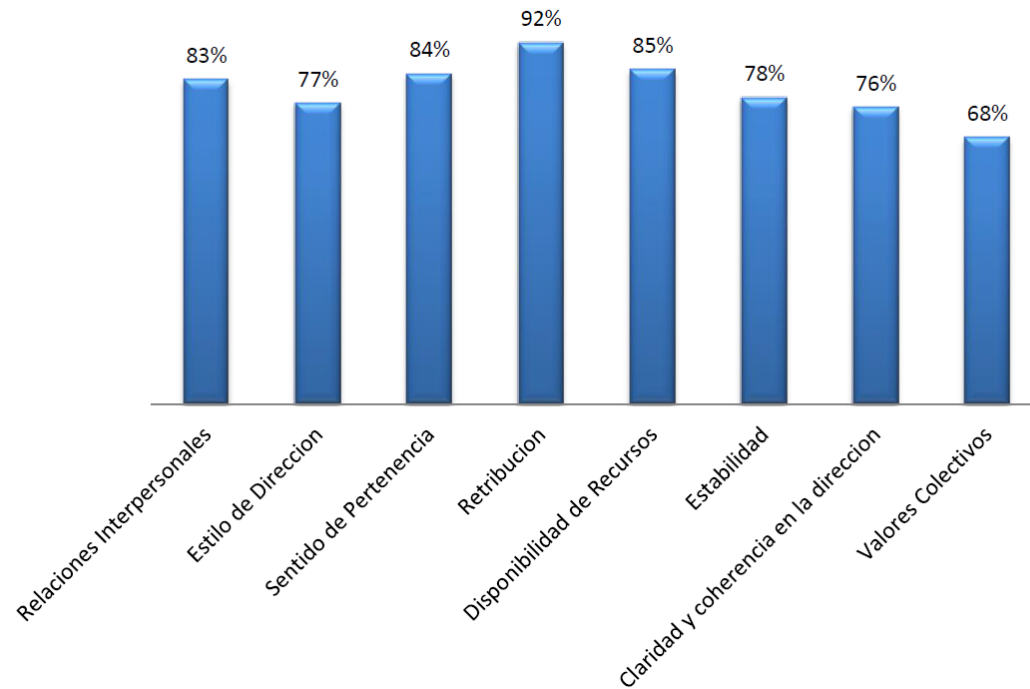
Interacción fluida que se produce al interior de la organización, propiciada entre sus clientes internos al comunicarse entre todos por los mismos mecanismos y códigos establecidos, que permite que caminen por una misma vía hacia el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

Resultado obtenido:

Población Total	100 personas	100% de los colaboradores
<i>Población Encuestada</i>	80 personas	80% de los colaboradores

Promedio Obtenido: 80% (Satisfactorio)

NIVEL DE SATISFACCIÓN GENERAL POR DIMENSIÓN



Valor % de Aceptación	Descripción
84,00% al 100,00%	MUY SATISFACTORIO
68,00% al 83,99%	SATISFACTORIO
52,00% al 67,99%	PARCIALMENTE SATISFACTORIO
0,00% al 51,99%	NO SATISFACTORIO

3.3.3. Resultados de Evaluación del Riesgo Psicosocial.

De acuerdo con el informe de resultados de la evaluación de riesgos psicosocial generado en abril de 2019, elaborado por Sandra López, Psicóloga Especialista en Psicología de la Salud Ocupacional, se proporciona la siguiente información de la metodología aplicada para la misma y los correspondientes resultados:

“Población: La población evaluada corresponde a 100 empleados del área administrativa y operativa de la empresa equivalente a la totalidad de los empleados de la Industria de Licores del Valle quienes dieron aceptación y respuesta a la batería de riesgo psicosocial.

Instrumentos: Se usó la Batería de instrumentos para la medición de riesgo psicosocial elaborada por la Universidad Javeriana, teniendo en cuenta como marco normativo la resolución 2646 de 2008 la cual establece que la medición de los factores de riesgo psicosociales se debe realizar a través de instrumentos validados en el país.

Esta batería contiene una serie de instrumentos que permiten acercarse a la realidad de los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos los trabajadores en las empresas. Está conformada por 8 pruebas: 1). *ficha de datos generales*, 2). *Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)*, 3). *Cuestionario de factores de riesgo intralaboral (Forma B)*, 4). *Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral*, 5). *Guía para análisis de puestos de trabajo*, 6). *Guía para entrevistas semiestructuradas*, 7). *Guía para grupos focales* y 8). *Cuestionario para la evaluación del estrés*.

Marco conceptual para la evaluación: La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente: “Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extra laborales o externos de la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencia, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extra laborales e individuales.

Condiciones intralaborales.

Las Condiciones Intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, liderazgo, las relaciones sociales y la recompensa.

Condiciones extralaborales.

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de la vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.”

Condiciones individuales.

DOMINIO	DIMENSIÓN	VALOR PONDERADO	NIVEL DE RIESGO	TOTAL, RIESGO DOMINIO
---------	-----------	-----------------	-----------------	-----------------------

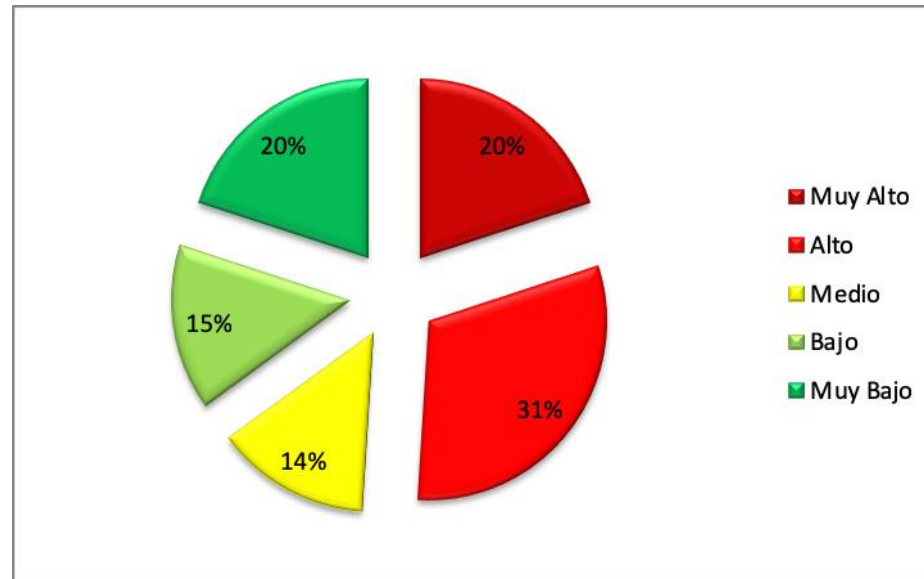
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	25.4	MEDIO	28.8	ALTO
	Relaciones sociales en el trabajo	28.3	ALTO		
	Retroalimentación del desempeño	37.7	MEDIO		
	Relación con los Colaboradores	29.4	MEDIO		
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	22.9	ALTO	26.1	MEDIO
	Capacitación	33.0	MEDIO		
	Participación y manejo del cambio	32.1	MEDIO		
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	15.1	MEDIO		
	Control y autonomía sobre el trabajo	33.0	MEDIO		
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	19.5	BAJO	36.8	MEDIO
	Demandas emocionales	22.2	BAJO		
	Demandas cuantitativas	40.6	MEDIO		
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	40.7	MEDIO		
	Exigencias de Responsabilidad del Cargo	62.9	MEDIO		
	Demandas de carga mental	77.5	MEDIO		

	Consistencia del Rol	27.9	MEDIO		
	Demandas de la jornada de trabajo	31.9	MEDIO		
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	9.4	MEDIO	15.3	MEDIO
	Reconocimiento y compensación	20.3	MEDIO		
PUNTAJE TOTAL EVALUACIÓN INTRALABORAL				30.4	MEDIO

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Resultados:

- Valoración del riesgo intralaboral



En esta gráfica se observa la percepción que tienen los empleados de las condiciones psicosociales INTRALABORALES de las formas A y B del cuestionario de la batería de riesgo psicosocial del Ministerio de protección social; la población de la Industria de Licores del Valle, refiere un **35%** con riesgo bajo y muy bajo o sin riesgo, un **14%** en riesgo medio y un **51%** en riesgo alto.

Valoración de factores del riesgo intralaboral según dominios y dimensiones tipo A.

DOMINIO	DIMENSIÓN	VALOR PONDERADO	NIVEL DE RIESGO	TOTAL, RIESGO DOMINIO	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	32.0	ALTO	32.3	ALTO
	Relaciones sociales en el trabajo	26.5	MEDIO		
	Retroalimentación del desempeño	47.2	ALTO		

DOMINIO	DIMENSIÓN	VALOR PONDERADO	NIVEL DE RIESGO	TOTAL, RIESGO DOMINIO	
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	26.4	ALTO	35.3	ALTO
	Capacitación	39.8	ALTO		
	Participación y manejo del cambio	44.1	ALTO		
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	30.3	MEDIO		
	Control y autonomía sobre el trabajo	43.5	BAJO		
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	30.5	BAJO	32.5	BAJO
	Demandas emocionales	16.3	SIN RIESGO		
	Demandas cuantitativas	29.6	BAJO		
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	30.2	MEDIO		
	Demandas de carga mental	70.9	MEDIO		
	Demandas de la jornada de trabajo	31.9	BAJO		
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	3.9	BAJO	13.5	MEDIO
	Reconocimiento y compensación	19.9	MEDIO		

DOMINIO	DIMENSIÓN	VALOR PONDERADO	NIVEL DE RIESGO	TOTAL, RIESGO DOMINIO	
PUNTAJE TOTAL EVALUACIÓN INTRALABORAL				31.0	MEDIO

Valoración de factores del riesgo intralaboral según dominios y dimensiones tipo B.

DOMINIO	DIMENSIÓN	VALOR PONDERADO	NIVEL DE RIESGO	TOTAL RIESGO DOMINIO	
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	32.0	ALTO	32.3	ALTO
	Relaciones sociales en el trabajo	26.5	MEDIO		
	Retroalimentación del desempeño	47.2	ALTO		
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	26.4	ALTO	35.3	ALTO
	Capacitación	39.8	ALTO		
	Participación y manejo del cambio	44.1	ALTO		
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	30.3	MEDIO		
	Control y autonomía sobre el trabajo	43.5	BAJO		

Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	30.5	BAJO	32.5	BAJO
	Demandas emocionales	16.3	SIN RIESGO		
	Demandas cuantitativas	29.6	BAJO		
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	30.2	MEDIO		
	Demandas de carga mental	70.9	MEDIO		
	Demandas de la jornada de trabajo	31.9	BAJO		
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	3.9	BAJO	13.5	MEDIO
	Reconocimiento y compensación	19.9	MEDIO		
PUNTAJE TOTAL EVALUACIÓN INTRALABORAL				31.0	MEDIO

“En cuanto a la presencia de riesgo psicosocial intra-laboral en la empresa **INDUSTRIA DE LICORES DEL VALLE**, se evidencia un nivel de riesgo **MEDIO** en el puntaje total de la evaluación intra-laboral tipo **A** y **MEDIO** para los de la **B**.

El dominio de liderazgo muestra en riesgo **ALTO** para la evaluación tipo **A** y para la evaluación tipo **B**, el cual crea referencia a la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, la forma en que se busca la consecución de resultados, la resolución de conflictos, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores, estas características se vuelven riesgosas cuando la gestión que realiza el jefe representa dificultades para la planificación y asignación de trabajo, así como la consecución de resultados o la solución de problemas.

El dominio de control sobre el trabajo muestra un indicador **MEDIO** para la evaluación tipo **A** y **ALTO** para la **B**, el cual hace referencia al margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo, y orden del trabajo el cual puede generar la sensación de ser restringido o inexistente. Se determina como riesgoso en la medida en las dinámicas y formas de trabajo se mantienen en forma mecánica y repetitiva cayendo en la monotonía.

El dominio de demandas del trabajo, muestra un indicador **MEDIO** para la evaluación tipo **A** y **BAJO** para la evaluación tipo **B**, el cual hace referencia a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo. Esto indica que hay que potencializarlo en sus diversas actividades.

El Dominio de las recompensas que se muestra en riesgo **MEDIO** para la evaluación tipo **A** y **MEDIO** para la evaluación tipo **B**, el cual se debe entender como el conjunto de retribuciones que la organización otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado, la evaluación permite observar que la población percibe como que los reconocimientos o compensaciones no corresponden proporcionalmente con sus esfuerzos y logros.

Es importante implementar programas de promoción de estilos de vida y trabajo saludables.

Prestar mayor atención a los **programas de bienestar institucional** para los trabajadores.

Fortalecer los espacios de comunicación y apoyo social, deben buscarse escenarios de mejora continua que lleven a la reducción de la condición de riesgo.

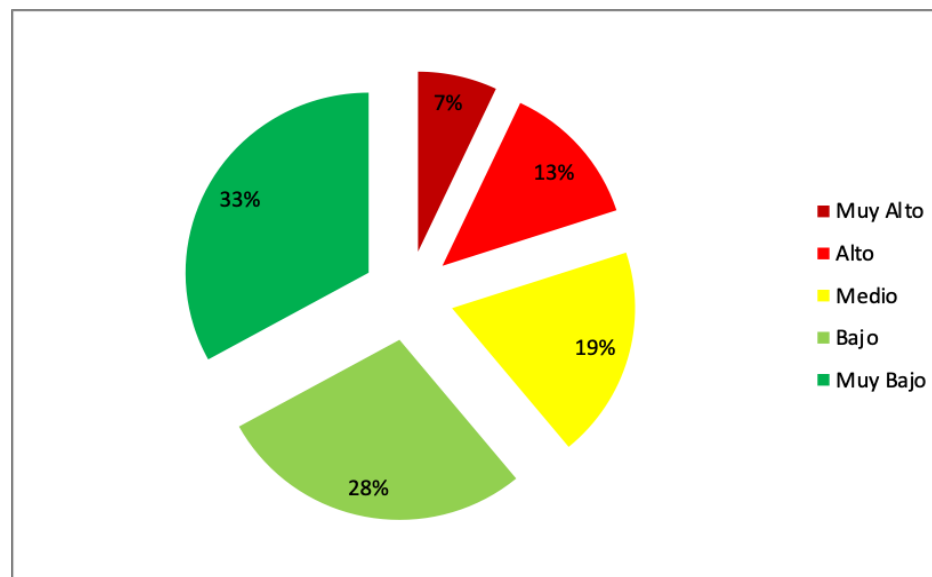
De acuerdo con estos resultados es necesario analizar cada uno de estos dominios con el fin de observar las condiciones internas de la empresa que llevan a este nivel de riesgo, además del tipo de servicio que presta, lo que puede estar generando en la población trabajadora, dificultades relacionadas con la percepción de riesgo en sus puestos de trabajo o cargos.

*Dando cumplimiento con la resolución 2646, se toma para priorizar intervención los valores **muy alto y alto**, dentro de los cuales para efectos de definir propuesta de secuencia de intervención se priorizan los valores según sus puntuaciones más significativas. Es de vital importancia tener en cuenta la valoración del riesgo **Medio** que está orientada a realizar acciones preventivas.*

Según la percepción de los funcionarios evaluados, dar mayor prioridad a las dimensiones en orden de puntuación: Participación y manejo del cambio, Retroalimentación del desempeño, Claridad de rol, Capacitación, Características del liderazgo y Relaciones sociales en el trabajo, y con una puntuación media las cuales hay que priorizar intervención preventiva debido a que si no se intervienen a tiempo tienden a convertirse en riesgos altos como lo son, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, Control y autonomía sobre el trabajo, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas emocionales, Demandas cuantitativas, Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, Exigencias de Responsabilidad del Cargo, Demandas de carga mental, Consistencia del Rol, Demandas de la jornada de trabajo, Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y Reconocimiento y compensación.”

“Valoración de riesgo extralaboral.

Los aspectos extralaborales por su parte, son los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. Estos a su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.



Como se muestra en la gráfica el mayor porcentaje de la población percibe en general el riesgo extralaboral riesgo **bajo y despreciable** con un **61%**, seguido de la percepción de riesgo medio con un **19%** y riesgo **alto y muy alto** con un **20%**.

Valoración del factor del riesgo extralaboral según dimensiones.

CONSTRUCTO	DIMENSION	VALOR PONDERADO	NIVEL DE RIESGO	TOTAL, RIESGO	
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	21.6	BAJO	16.5	BAJO
	Relaciones familiares	6.3	SIN RIESGO		

CONSTRUCTO	DIMENSION	VALOR PONDERADO	NIVEL DE RIESGO	TOTAL, RIESGO	
	Comunicación y relaciones interpersonales	14.7	BAJO		
	Situación económica del grupo familiar	23.8	BAJO		
	Características de la vivienda y de su entorno	11.5	MEDIO		
	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	24.6	MEDIO		
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	21.1	MEDIO		
PUNTAJE TOTAL EVALUACION EXTRALABORAL					

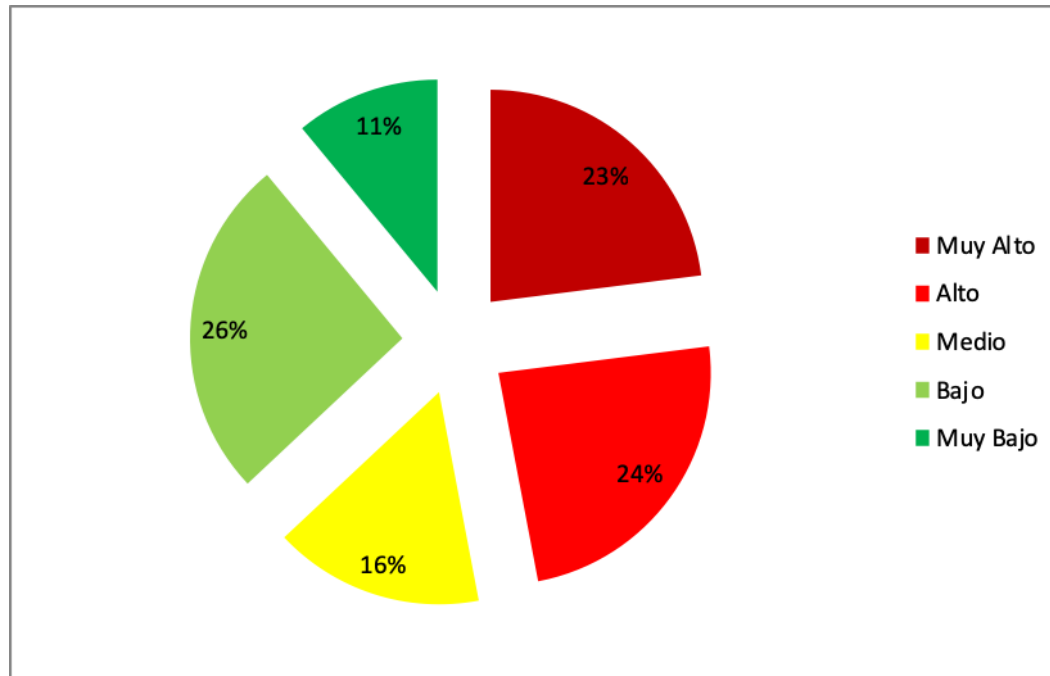
Para el caso de los aspectos extralaborales se observa un nivel de riesgo **BAJO**, es decir que en general las condiciones del ambiente externo al trabajo no afectan en términos de riesgo psicosocial, se resalta que los espacios externos se convierten en el agente regulador de la tensión a nivel intra laboral, sin embargo, en este sentido no se observan condiciones que afecten negativamente desde los resultados arrojados por la batería de riesgo.

Indica que la población evaluada no se siente afectada en su entorno extralaboral por condiciones de desplazamiento y aspectos de comodidad del mismo, es el escenario recuperación frente al entorno de estrés o tensión que se presentan en el escenario intralaboral o en la relación de encuentro entre los dos entornos.

Según los datos obtenidos la percepción de riesgo extralaboral presenta niveles que hay que tener en cuenta para una intervención en las dimensiones:

Características de la vivienda y de su entorno, Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda, debido a que si no se intervienen a tiempo tienden a convertirse en riesgos muy altos.”

Escala de la población de acuerdo al nivel del estrés.



ESTRÉS	NIVEL DE RIESGO	TOTAL, RIESGO
	16.5	MEDIO

“La escala de nivel de síntomas de estrés puntúa en **16.5** el cual se establece como **MEDIO**, esto quiere decir, que la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta del estrés media a la cual se debe tener en cuenta con el objetivo de disminuir los síntomas y aportar por el

bienestar en salud de los trabajadores, los síntomas medios no requieren de intervención en el marco del sistema de vigilancia epidemiológico aunque estos tienden a elevarse si no se mitigan a tiempo.

IV. Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano

El Plan Estratégico del talento humano se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público en sus fases de: ingreso, desarrollo y retiro.

4.1. Estrategias y Acciones

Las estrategias y acciones de este plan estratégico se han formulado de acuerdo con los resultados presentados en el diagnóstico MIPG respecto a la Gestión Estratégica del Talento Humano, y también como teniendo en cuenta las tendencias y resultados presentados previamente en cuanto al clima organizacional y el riesgo psicosocial, para disminuir las brechas encontradas, y dando prioridad a los aspectos que la entidad ha considerado relevantes y con una viable ejecución en el presente periodo, para enfocarse al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Adicionalmente, se elaboran e integran al respectivo plan de acción de la entidad 2020, los planes relacionados con la gestión del talento humano, como lo son:

- Plan Estratégico de Talento Humano.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cabe aclarar, que la Industria de Licores del Valle no tiene la obligatoriedad respecto al Plan anual de Vacantes, la cual debe contener, de acuerdo con las orientaciones de la Función Pública, "la información actualizada a la fecha de corte, correspondiente a las vacantes definitivas en empleos de carrera administrativa en sus diferentes situaciones administrativas (en provisionalidad, en encargo y sin proveer), como también por los niveles jerárquicos (asesor, profesional, técnico y asistencial). En consecuencia, las entidades que dentro de su planta de personal no cuentan con empleos de carrera administrativa, no están obligadas a formular el Plan Anual de vacantes."¹

COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
---------------------------------	----------------	---------------	---------------------	------------------------

¹ Fuente: Concepto emitido por Función Pública a la solicitud radica el 18 de mayo de 2018 por parte de la Dra. Beatriz Eugenia Alzate, Jefe de talento humano de la Industria de Licores de Caldas.

COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
Planeación	Planeación Estratégica	Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: *Plan anual de vacantes *Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. *Plan Institucional de Capacitación *Plan de bienestar e incentivos *Plan de seguridad y salud en el trabajo *Monitoreo y seguimiento del SIGEP *Evaluación de desempeño *Inducción y reinducción *Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	40	1) Plan estratégico de talento humano: Actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano, teniendo en cuenta la articulación de sus diferentes componentes.
Ingreso	Gestión de la información	Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor	90	2) Trazabilidad de hojas de vida: Establecer una periodicidad para reportar información actualizada de la hoja de vida, solicitándola a todos los servidores públicos, para ser reportada al área de Nomina. 3) Realizar la respectiva organización en medio electrónico y físico para mantener su actualización.
Ingreso	Conocimiento institucional	Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad	80	4) Eficacia de la inducción: Revisar e implementar el mecanismo para evaluar la eficacia de la inducción para un cargo.

COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
Desarrollo	Gestión de la Información	Movilidad: Contar con información confiable sobre los Servidores que, dado sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	60	5) Movilidad laboral: Implementar un mecanismo para identificar las posibilidades de movilidad de los servidores públicos en la ILV, de acuerdo con su perfil y desarrollo.
Desarrollo	Gestión de la Información	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	80	6) Sistematización de registros: Crear y actualizar un instrumento para sistematizar los registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas.
Desarrollo	Gestión del desempeño	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	40	7) Valoración de competencias: Implementar un mecanismo a través de un aplicativo web, que permita valorar las competencias para un mejor desempeño de los servidores públicos, incluido el personal de libre nombramiento y remoción, para orientar su gestión al cumplimiento de los objetivos y metas estratégicas. El aplicativo debe facilitar la generación de informes para la mejora.
Desarrollo	Gestión del desempeño	Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta: *Evaluación del desempeño *Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano	0	8) Planes de mejoramiento individual: Generar los planes de mejoramiento individual a partir de los resultados que arroja el aplicativo web y realizar su respectivo seguimiento.

COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
Desarrollo	Capacitación	<p>Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos • Solicitudes de los gerentes públicos • Orientaciones de la alta dirección • Oferta del sector Función Pública • Desglosándolo en las fases de sensibilización, formulación de los proyectos de aprendizaje, consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad, programación, ejecución, evaluación de la eficacia • Incluyendo los siguientes temas: gestión del talento humano, integración cultural, planificación, desarrollo territorial y nacional, relevancia internacional, buen gobierno, contratación pública, cultura organizacional, derechos humanos, gestión administrativa, gestión de las tecnologías de la información, gestión documental, gestión financiera, gobierno en línea, innovación, participación ciudadana, servicio al ciudadano, sostenibilidad ambiental, derecho de acceso a la información. 	<p>Promedio: 77,5</p> <p>Promedio: 70</p> <p>Promedio: 57.7</p>	<p>9) Plan Institucional de capacitación: Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los elementos requeridos y los temas sugeridos en MIPG que sean aplicables y de necesidad para el desarrollo de competencias de los servidores públicos en la ILV. Tener en cuenta la oferta de la ESAP.</p> <p>10) Eficacia de la capacitación: Revisar y modificar el formato actual para medir la eficacia de la capacitación, teniendo en cuenta los temas de capacitación que se adicionen.</p>

COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
Desarrollo	Capacitación	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	30	11) Programa de bilingüismo: Incluir el programa de bilingüismo dirigido a todos los servidores públicos, en el Plan Institucional de Capacitación, para ejecutarse a través de convenio con alguna entidad o docente particular.
Desarrollo	Bienestar	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos: <ul style="list-style-type: none"> Equipos de trabajo. 	40	12) Incentivos a equipos de trabajo: Implementar un programa de incentivos para equipos de trabajo en la ILV, cuya conformación se realice para desarrollar proyectos relativos al cierre de brechas del MIPG, en temas como: buenas prácticas, innovación y mejora continua.
Desarrollo	Bienestar	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos: <ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad 	40	13) Plan de bienestar e incentivos: Aplicar un instrumento de diagnóstico de necesidades como insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos (formato) y asegurar que sea respondido al menos por el 50% de los servidores de la Entidad
Desarrollo	Bienestar	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, incluyendo los siguientes temas: deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, educación en artes y artesanías, promoción de programas de vivienda, clima laboral, cambio organizacional, adaptación	Promedio: 72.3	14) Plan de bienestar e incentivos: Elaborar el plan de bienestar e incentivos, incluyendo las siguientes actividades: *Plan de retiro (desvinculación asistida): charlas y talleres dirigidos a pre pensionados y su cónyuge. *Imposición de medallas de honor al mérito (según los años de trabajo en la empresa)

COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
		laboral, preparación a los prepensionados para el retiro del servicio, cultura organizacional, programas de incentivos, trabajo en equipo, educación formal (primaria, secundaria, media y superior)		<p>*Vacaciones recreativas para los hijos de los trabajadores (a través de la Caja de compensación).</p> <p>*Jornadas deportivas (por ej futbol), disponibilidad de entrenador deportivo para clases aeróbicas.</p> <p>*Disponibilidad de gimnasio en las instalaciones de la entidad (horario de 12m a 1 p.m, 3 veces a la semana)</p> <p>*Celebraciones: día del padre, de la madre, de la mujer, de la familia.</p> <p>*Otorgamiento de becas educativas y auxilios educativos: para hijos, esposa o hermano que dependa económicamente, se da auxilio o beca hasta pregrado; para trabajadores, auxilio o beca para todos los niveles posgrado, maestría y doctorado</p> <p>*Programa de vivienda: ya existen fondos de vivienda.</p> <p>*Promoción y prevención en salud: Jornada de salud (exámenes ocupacionales y de salud), 1 vez al año, generándose el respectivo plan de trabajo según los resultados, con profesionales de la salud y psicóloga. Campaña psicosocial: en temas como sustancias psicoactivas, evaluación y mejora del clima laboral (se midió en 2019), campañas familiares en temas psicosociales (trabajadores y sus familias)</p>

COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
				Aplicación de la encuesta psicosocial- baterías. Actividades para estilo de vida saludable: charlas, terapias, estrés, tema muscular, recarga laboral, ergonomía, nutrición. Capacitaciones sobre trabajo seguro, trabajo en alturas (algunas con la ARL).
Desarrollo	Administración del talento humano	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	0	15) Programa Estado Joven: Participar en el programa de Estado Joven, liderado por el Ministerio del Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública: *Verificar que la ILV está habilitada para participar (Min Trabajo). *Postular las plazas de prácticas posibles en la ILV y seguir el procedimiento respectivo.
Desarrollo	Bienestar	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	0	15) Día del Servidor Público: Implementar jornada para celebrar el día del servidor público, con el propósito y las temáticas requeridas.
Retiro	Desvinculación	Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se	0	17) Reconocimiento para desvinculados: Implementar cada año para las personas que se desvinculan, un programa de reconocimiento de

COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
		desvinculan.		la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado.
Retiro	Gestión del conocimiento	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados	0	16) Transferencia de conocimiento en el retiro: Incluir e implementar dentro del procedimiento respectivo, la transferencia de conocimiento entre las personas involucradas, cuando un servidor público se desvincula. Conservar formato o evidencia de dicha actividad.

Una vez se realizó el diagnóstico de la Gestión estratégica del talento humano, a través del instrumento establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública con el MIPG, se estableció que las Rutas de Creación de Valor con los menores puntajes para la Industria de Licores del Valle fueron:

RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	PUNTAJE
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	53
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	53

Fuente: Diagnóstico MIPG-Gestión estratégica del talento humano

A continuación, se presentan las 3 subrutas escogidas con los menores puntajes en cada una de ellas y las acciones planteadas para su mejora:

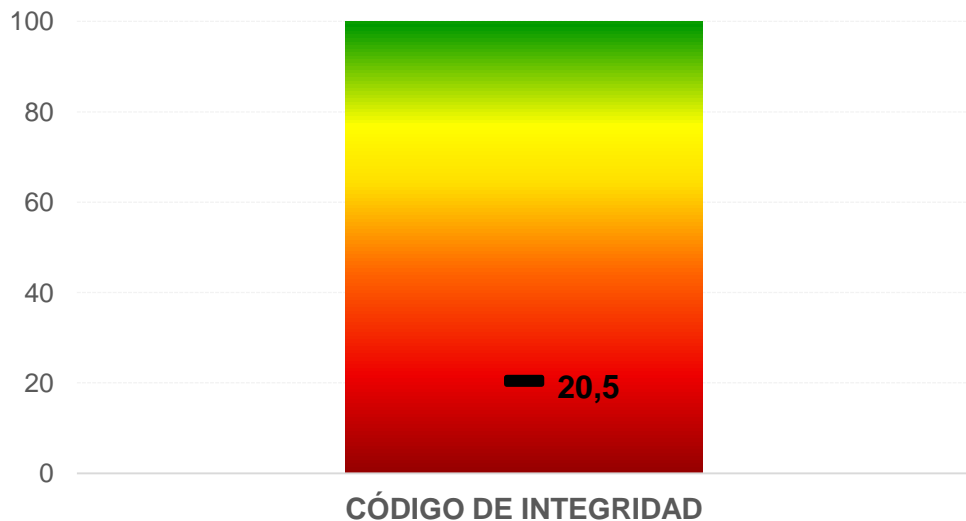
RUTA	SUBRUTAS	ACCIONES
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	<u>Cultura que genera logro y bienestar:</u> Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	Actividad No. 7 del plan anteriormente descrito.
	<u>Cultura que genera logro y bienestar:</u> Incluyendo en el Plan de Bienestar: Programas de incentivos	Actividad No. 12 del plan anteriormente descrito.
	<u>Cultura que genera logro y bienestar:</u> Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.	Actividad No. 16 del plan anteriormente descrito.

RUTA	SUBRUTAS Y VARIABLES	ACCIONES
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	<u>Hacer siempre las cosas bien y Cultura de la calidad y la integridad:</u> Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: *Plan anual de vacantes *Plan de Previsión de Recursos Humanos que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. *Plan Institucional de Capacitación *Plan de bienestar e incentivos *Plan de seguridad y salud en el trabajo *Monitoreo y seguimiento del SIGEP *Evaluación de desempeño *Inducción y reinducción *Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Actividad No. 1 del plan anteriormente descrito.
	<u>Hacer siempre las cosas bien y Cultura de la calidad y la integridad:</u> *Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases. *Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual	Actividades No. 7 y 8 del plan anteriormente descrito.
	<u>Hacer siempre las cosas bien:</u> Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Actividad No. 15 del plan anteriormente descrito.

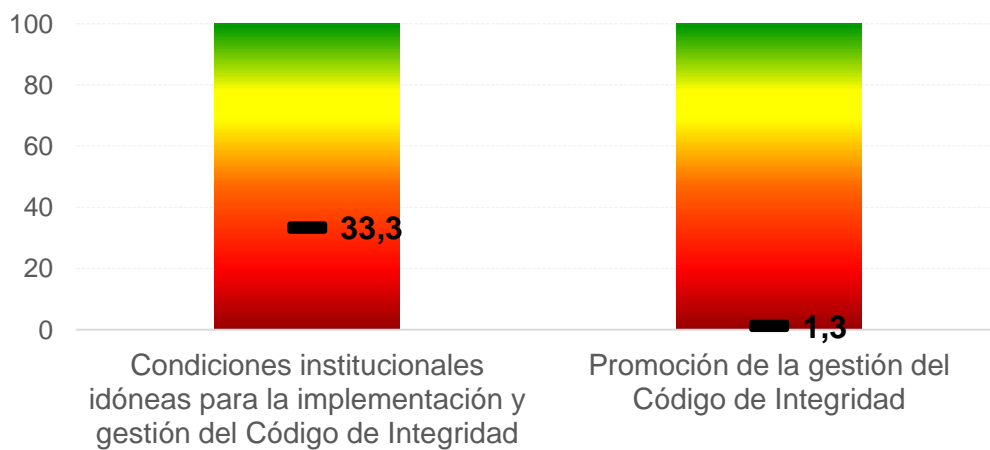
4.2. Política de Integridad

De acuerdo con el diagnóstico de MIPG, el cumplimiento de esta política en la Industria de Licores del Valle está en un 20.5%, en cuanto a que actualmente existe un Código de ética y buen gobierno, pero aún no se ha revisado y actualizado para generar e implementar el Código de integridad.

Calificación total:



Calificación por componentes:



Por lo anterior, se llevará a cabo la respectiva actualización e implementación en el marco del MIPG y el Código de Integridad publicado por la Función Pública.

4.3. Seguimiento y Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano

Los instrumentos con los cuales se hará seguimiento y evaluación al Plan estratégico de talento humano son:

- Cronograma de actividades (o matriz de seguimiento): es un instrumento utilizado en la Subgerencia Administrativa, área de Talento humano, para hacer seguimiento a las estrategias y actividades descritas en el presente plan.
- FURAG II: es el Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión, habilitado para reportar los avances, en este caso, respecto a la Gestión estratégica del talento humano, en las fechas estipuladas por la Función Pública.
- Seguimiento a los indicadores de gestión relativos al Plan estratégico de talento humano.

- Reportes por parte de la Subgerencia Administrativa, en las reuniones del Comité de Gestión y Desempeño Institucional.