

Plan Estratégico de Talento Humano

Industria de Licores del Valle

2022





**INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE**

890.399.012 -0



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.....	4
II.	OBJETIVOS.....	5
III.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL	6
3.1.	Disponibilidad de Información.	6
3.2.	Caracterización de los Servidores Públicos.	6
3.3.	Resultados de las Mediciones Adelantadas en 2021.	14
3.3.1.	Resultados del Diagnóstico MIPG para la Gestión Estratégica del Talento Humano en la ILV. 14	
3.3.2.	Resultados Encuesta de Clima Organizacional.	16
3.3.3.	Resultados de Evaluación del Riesgo Psicosocial.	19
IV.	Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano.	36
4.1.	Estrategias y Acciones.	36
4.2.	Política de Integridad.	49
4.3.	Seguimiento y Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano.	50



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
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



**INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE**

890.399.012 -0



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 septiembre de 2021, 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:

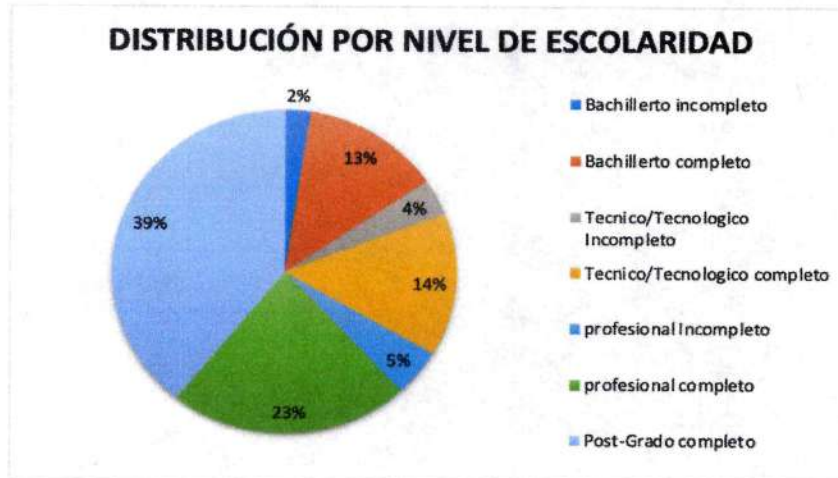


Distribución por estado civil:

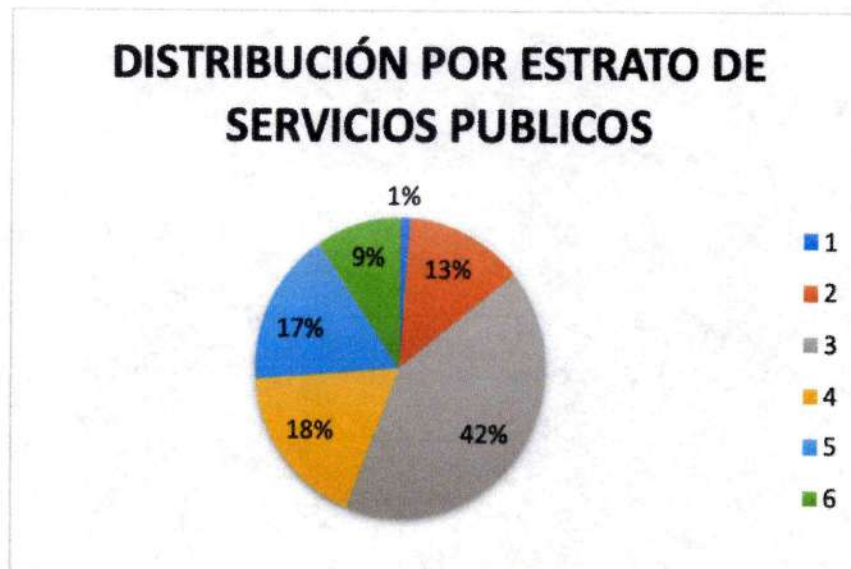




Distribución por nivel de escolaridad:

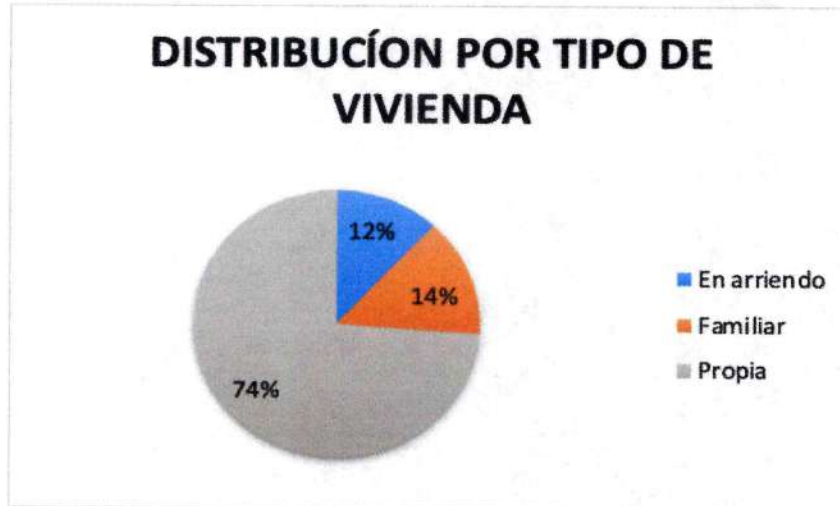


Distribución por estrato de servicios públicos:





Distribución por tipo de vivienda (tenencia de vivienda):



Distribución por número de personas económicamente a cargo:





Distribución por antigüedad en la empresa:

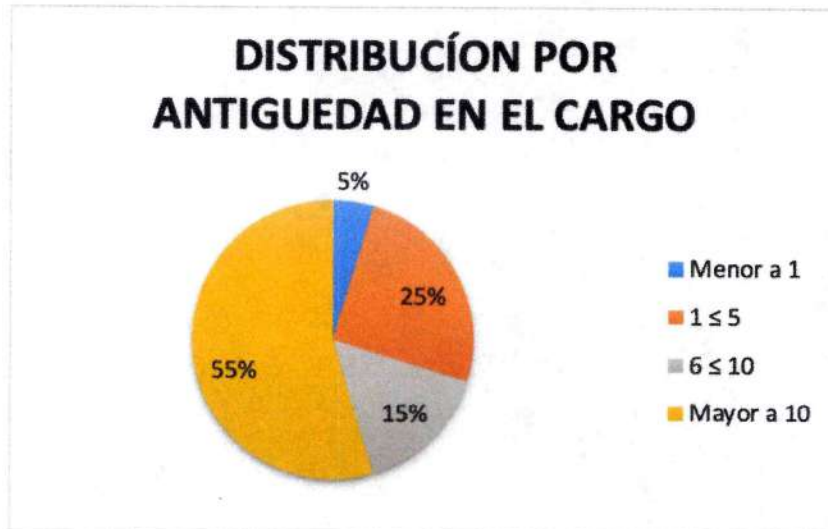


Distribución por tipo de cargo en la empresa:

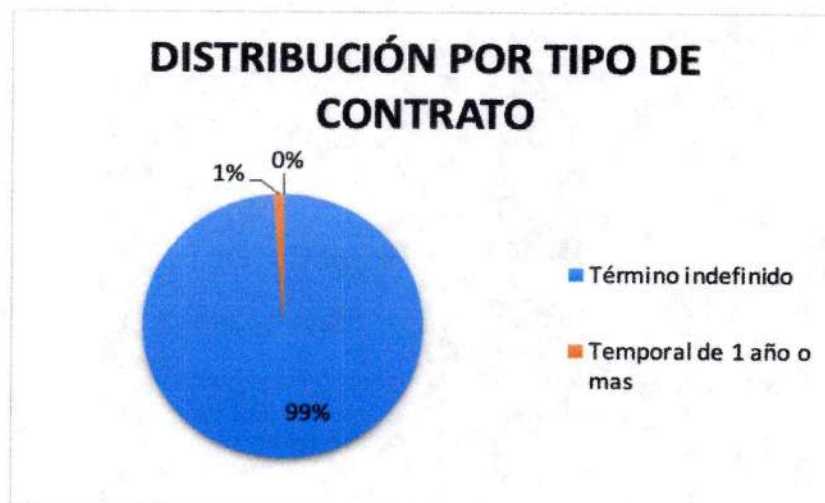




Distribución por antigüedad en el cargo:

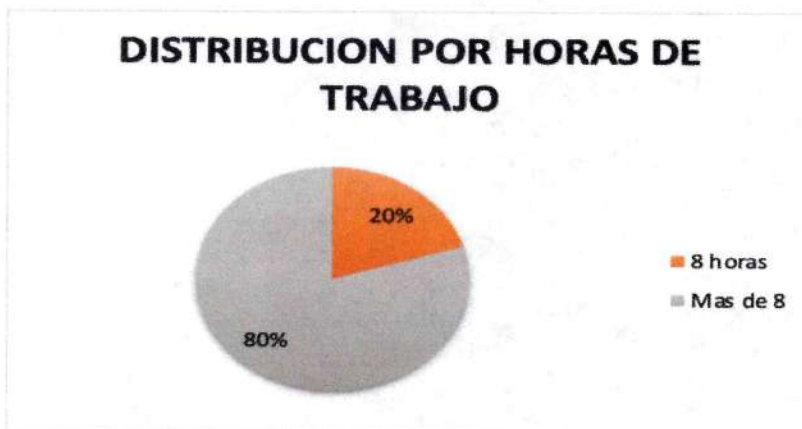


Distribución por tipo de contrato:





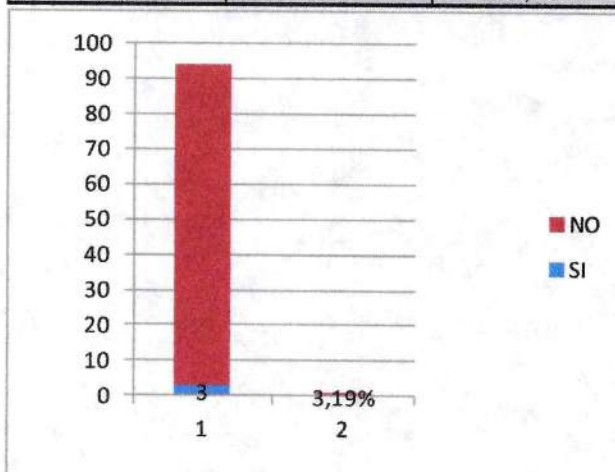
Distribución por horas de trabajo:



Distribución por hábitos:

- Fumadores.

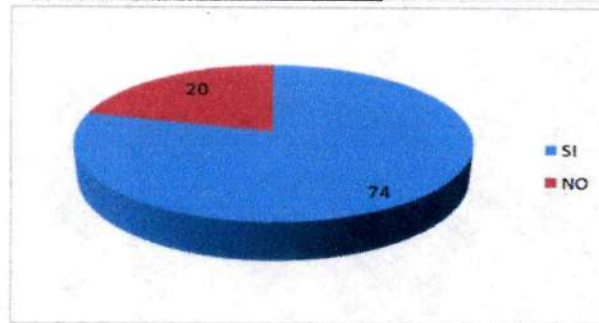
Alternativas	# Encuestados	% Respuestas
SI	3	3,19%
NO	91	96,81%
TOTAL	94	100,00%





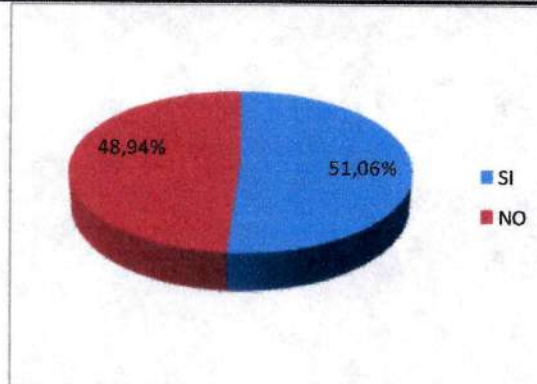
- **Práctica de algún deporte.**

Alternativas	# Encuestados	% Respuestas
SI	74	78,72%
NO	20	21,28%
TOTAL	94	100,00%
Diario	21	
Semanal	39	
Quincenal	4	
Mensual	1	
Ocasional	9	



- **Consumo de bebidas alcohólicas.**

Alternativas	# Encuestados	% Respuestas
SI	48	51,06%
NO	46	48,94%
TOTAL	94	100,00%





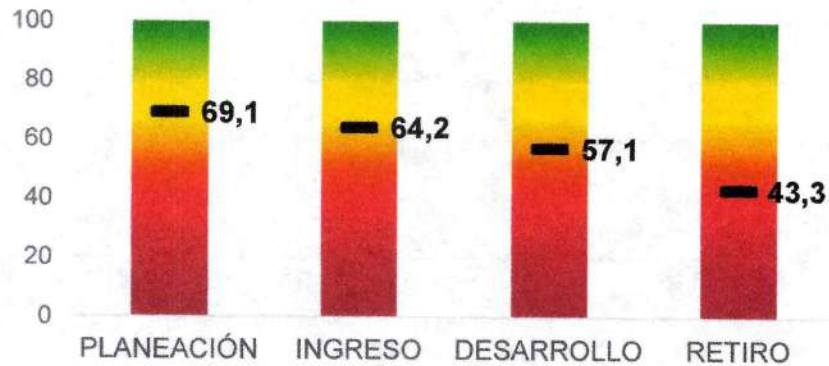
3.3. Resultados de las mediciones adelantadas en 2021.

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

Calificación total:

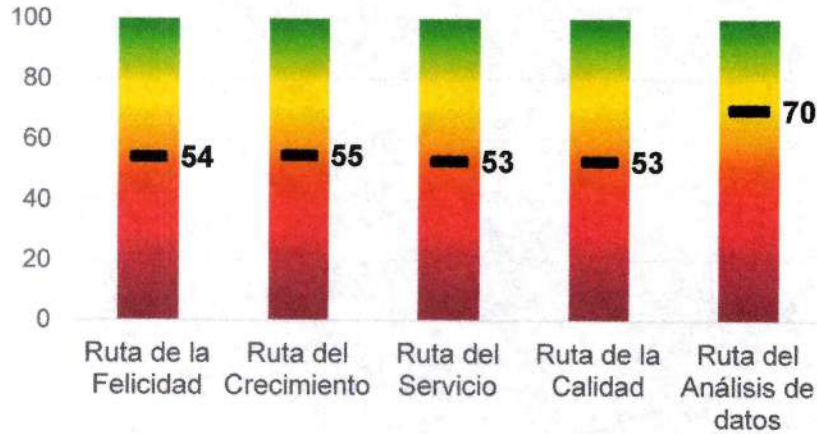


Calificación por componentes:

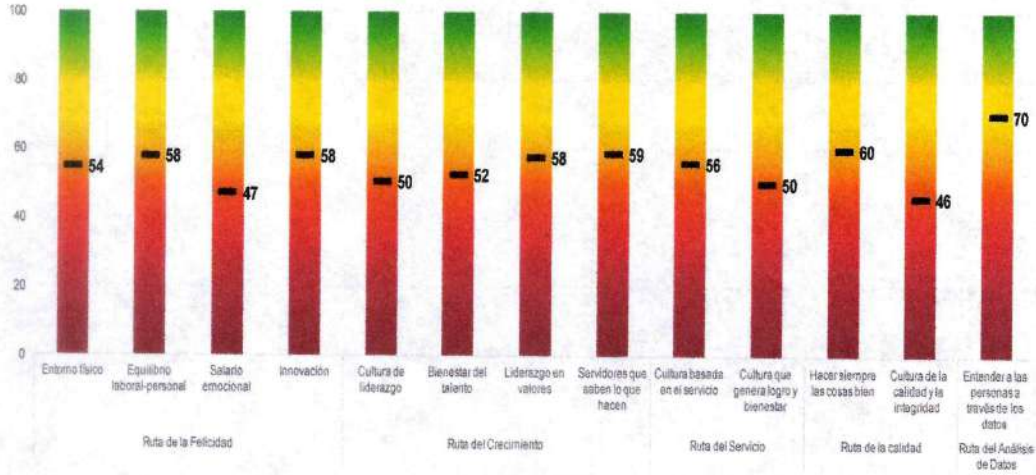




Calificación por rutas de creación de valor:



Resultados rutas de creación de valor:





3.3.2. Resultados Encuesta de Clima Organizacional.

- Técnica empleada: Encuesta estructurada en el 100% de su contenido, revisada y aprobada por la Subgerencia Administrativa- Talento Humano de la INDUSTRIA DE LICORES DEL VALLE, quien lideró este proceso.
- Población de estudio: Trabajadores de la organización INDUSTRIA DE LICORES DEL VALLE.
- Tipo de estudio: Analítico
- Descriptivo: Análisis cuantitativo y cualitativo.
- Cobertura: 81 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 2021. (Fecha de aplicación de la encuesta: Julio de 2021).
- Aspectos Evaluados: La encuesta aplicada contiene los siguientes aspectos:

No.	ASPECTOS	No. DE ENUNCIADOS
1	Relaciones Interpersonales	5
2	Estilo de Dirección	5
3	Sentido de Pertenencia	5
4	Retribución	5
5	Disponibilidad de Recursos	5
6	Estabilidad	5
7	Claridad y coherencia en la dirección	5
8	Valores Colectivos	5



**INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE**

890.399.012 -0



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 empresa, 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 trabajadores.

DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

Los recursos en toda organización, 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 estas 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.

Escala de medición:

Valor % de Aceptación	Descripción
0,00% al 39,99%	NO SATISFACTORIO
40,00% al 59,99%	PARCIALMENTE SATISFACTORIO
60,00% al 79,99%	SATISFACTORIO
80,00% al 100,00%	MUY SATISFACTORIO

Porcentaje de participación:

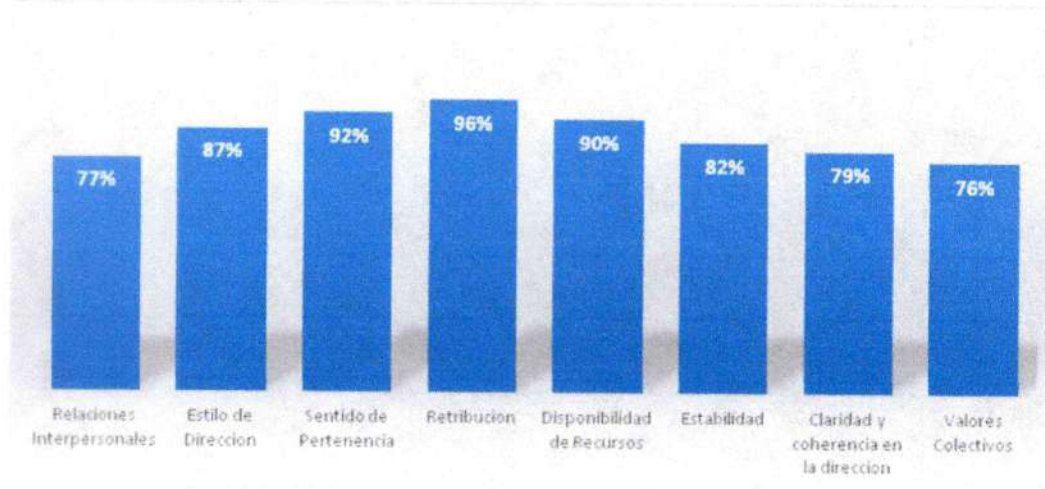
Población Total	100 Personas	100% de los trabajadores
Población Encuestada	81 Personas	81% de los trabajadores

Nivel de satisfacción total general:

Puntaje Mínimo	40
Puntaje Máximo	200
Puntaje Total	164
% del Puntaje Total	82%
Nivel de Aceptación	Muy Satisfactorio



NIVEL DE SATISFACCIÓN GENERAL POR DIMENSIÓN:



PROMEDIO OBTENIDO: 82%
(Muy 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 septiembre de 2021, 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 84 empleados del área administrativa y operativa 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 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*.

Para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial se utilizaron las siguientes pruebas:

- Ficha de datos generales.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Forma A). Esta forma se administró a aquellos trabajadores con formación técnica y profesional que realizan actividades de tipo operativo.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- 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 y las relaciones sociales y la recompensa. Los dominios y como fueron concebidos en los instrumentos de la Batería, se definen a continuación:

- a. **Demandas del trabajo.** Se refiere a las exigencias que el trabajo impone sobre al individuo. Puede ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
- b. **Control sobre el trabajo.** Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.
- c. **Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.** El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.
- d. **Recompensa.** Este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo; otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.



CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas
		Demandas de carga mental
		Demandas emocionales
		Exigencias de responsabilidad en el cargo
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico
		Demandas de la jornada del trabajo
		Consistencia del rol
		Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Control y autonomía en el trabajo
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas
		Participación y manejo del cambio
		Claridad del rol
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Capacitación
		Características de liderazgo
		Relaciones sociales en el trabajo
		Retroalimentación del desempeño
	RECOMPENSA	Relación con los colaboradores (Subordinados)
		Reconocimiento y compensación
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

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. Las dimensiones extra laborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la siguiente tabla:

CONSTRUCTO	DIMENSIÓN
Condiciones extralaborales	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
	Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda

Condiciones individuales:

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.

Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales.

Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	Sexo
	Edad
	Estado civil
	Escolaridad
	Ocupación o Profesión
	Lugar de residencia actual
	Estrato socioeconómico de vivienda
	Tipo de vivienda
	Número de personas a cargo
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo
	Antigüedad en la empresa
	Nombre del cargo
	Tipo del Cargo
	Antigüedad en el cargo actual
	Departamento Área o sección de la empresa donde trabaja
	Tipo de contrato
	Horas de trabajo diario contractualmente establecidas
	Modalidad de pago

Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden:

Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Tres instrumentos cualitativos con interpretación Cualitativa-Cuantitativa: guía para el Análisis psicosocial de puestos de trabajo, guía para entrevistas semiestructuradas y guía para grupos focales.

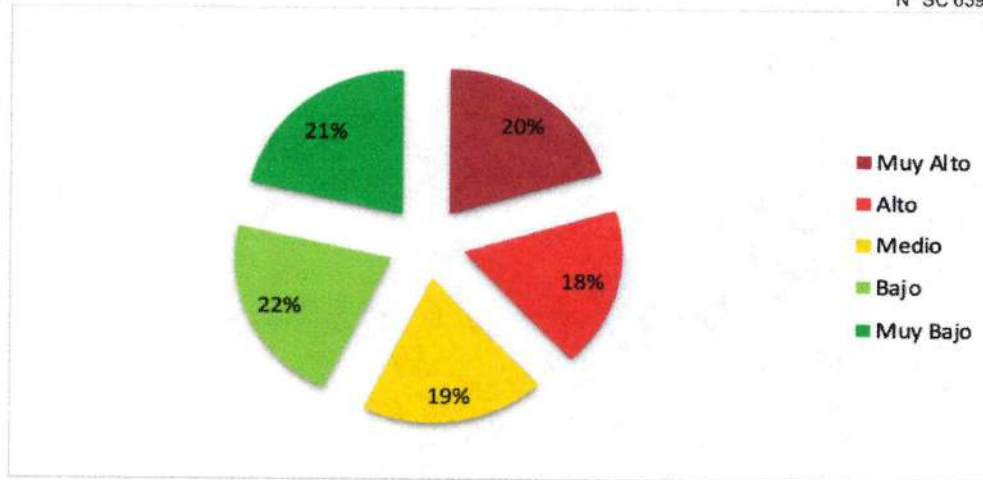
Trascendiendo el alcance definido para la batería, los autores de la misma aportan dos elementos adicionales con el fin de dar un valor agregado a los usuarios de la misma. Tales elementos son:

Cuestionario para la evaluación del estrés. Construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005 y 2010), este cuestionario se utilizó para determinar la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos se mantuvieron altos y estables.

Aplicativo básico para captura de datos, el cual se desarrolló dado que los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial y de estrés permiten obtener información cuantitativa, y que la misma, implica un procesamiento de los datos para obtener el resultado final por dependencias.

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 con un **43%** los trabajadores que presentaron niveles de riesgo bajo y muy bajo o sin riesgo, adicional con un **19%** los de riesgo medio y con un **38%** los que se encuentran en riesgo alto y muy alto. Más adelante se analizará las condiciones que presentan el grupo que punto medio y alto, puesto que su puntuación es relevante y puede deberse a condiciones de la organización del trabajo, con el fin de generar planes de intervención que permita disminuir el impacto sobre la salud de los colaboradores, disminuyendo la percepción de riesgo.

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	31,2	ALTO	26,7	ALTO
	Relaciones sociales en el trabajo	26,6	ALTO		
	Retroalimentación del desempeño	47,0	ALTO		
	Relación con los Colaboradores	9,1	SIN RIESGO		
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	30,9	ALTO	31,7	ALTO
	Capacitación	36,1	ALTO		
	Participación y manejo del cambio	39,8	ALTO		



	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	19,9	ALTO		
	Control y autonomía sobre el trabajo	34,2	MEDIO		
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	25,8	MEDIO	33,1	BAJO
	Demandas emocionales	17,1	BAJO		
	Demandas cuantitativas	32,2	BAJO		
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	34,3	MEDIO		
	Exigencias de Responsabilidad del Cargo	46,6	BAJO		
	Demandas de carga mental	71,3	MEDIO		
	Consistencia del Rol	27,7	MEDIO		
	Demandas de la jornada de trabajo	29,0	MEDIO		
	Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	6,8		
Reconocimiento y compensación		20,8	MEDIO		
PUNTAJE TOTAL EVALUACIÓN INTRALABORAL				29,1	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	Características del liderazgo	22,6	MEDIO	22,2	MEDIO



relaciones sociales en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo	18,2	MEDIO		
	Retroalimentación del desempeño	30,8	ALTO		
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	23,0	ALTO	30,9	MEDIO
	Capacitación	37,1	ALTO		
	Participación y manejo del cambio	32,5	BAJO		
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	28,2	MEDIO		
	Control y autonomía sobre el trabajo	40,0	BAJO		
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	30,8	BAJO	30,7	BAJO
	Demandas emocionales	13,7	SIN RIESGO		
	Demandas cuantitativas	29,2	BAJO		
	Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	24,2	BAJO		
	Demandas de carga mental	66,8	MEDIO		
	Demandas de la jornada de trabajo	30,8	BAJO		
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	3,1	BAJO	9,1	BAJO
	Reconocimiento y compensación	13,1	MEDIO		
PUNTAJE TOTAL EVALUACIÓN INTRALABORAL				25,9	BAJO

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 **BAJO** para la evaluación tipo **B**.

El dominio de liderazgo muestra en riesgo **ALTO** para la evaluación tipo **A** y **MEDIO** para la evaluación tipo **B**, el cual crea referencia a la gestión de los jefes inmediatos en relación a 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 **ALTO** para la evaluación tipo **A** y **MEDIO** por la evaluación tipo **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 **BAJO** tanto para la evaluación tipo **A** como para la **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 se muestra en **MEDIO** para la evaluación tipo **A** y **BAJO** para la **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 corresponden proporcionalmente con sus esfuerzos y logros.

Es importante continuar con la implementación de 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, se deben seguir buscando 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 prioriza 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: **Características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño, Claridad de rol, Capacitación, Participación y manejo del cambio, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos,**



Retroalimentación del desempeño, y con una puntuación media las cuales hay que priorizar intervención preventiva debido a que estas si no se intervienen a tiempo tienden a convertirse en riesgos altos como lo son, **Control y autonomía sobre el trabajo, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, 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, Reconocimiento y compensación, Relaciones sociales en el trabajo.**

DEFINICIONES DE LAS DIMENSIONES PSICOSOCIALES INTRALABORALES E INDICADORES DE RIESGO.

Características del liderazgo	<p>Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:</p> <ul style="list-style-type: none">• La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas.• El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores.• El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relaciones sociales en el trabajo	<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none">• La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.• Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.• El apoyo social que se recibe de compañeros.• El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).• La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).



	<p>Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> <ul style="list-style-type: none">• En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas.• Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones.• Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz.• Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
Claridad de rol	<p>Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.</p> <p>Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p> <ul style="list-style-type: none">• La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Retroalimentación del desempeño	<p>Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.</p> <p>Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:</p> <ul style="list-style-type: none">• Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.•
Capacitación	<p>Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y</p>

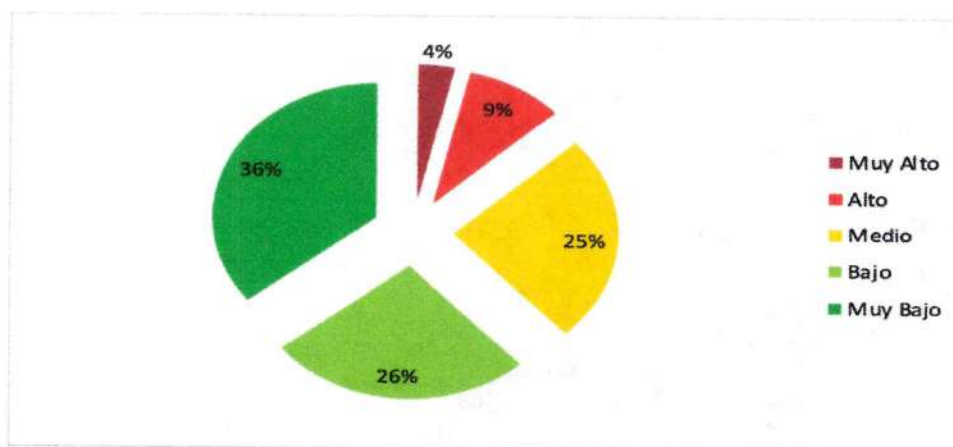


	<p>formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.</p> <p>Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> <ul style="list-style-type: none">• El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente.• Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Participación y manejo del cambio	<p>Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.</p> <p>Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.</p> <p>Se convierte en una fuente de riesgo cuando:</p> <ul style="list-style-type: none">• El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio.• En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador.• Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	<p>Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:</p> <ul style="list-style-type: none">• El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. <p>Se asignan tareas para las cuales el trabajador no está calificado.</p>
Retroalimentación del desempeño	<p>Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.</p> <p>Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la</p>

	<p>retroalimentación es:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
--	--

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, en los niveles **bajo y despreciable** con un **62%**, en los niveles de riesgo medio un **25%** y en los de riesgo **alto y muy alto** un **13%**

Valoración del factor del riesgo extralaboral según dimensiones.



CONSTRUCTO	DIMENSION	VALOR PONDERADO	NIVEL DE RIESGO	TOTAL RIESGO	
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo	17,2	BAJO	15,8	BAJO
	Relaciones familiares	8,4	BAJO		
	Comunicación y relaciones interpersonales	14,2	BAJO		
	Situación económica del grupo familiar	23,7	BAJO		
	Características de la vivienda y de su entorno	11,7	MEDIO		
	Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	25,9	ALTO		
	Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	17,5	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.”

Para el caso de los aspectos extra laborales se observa un nivel de riesgo **ALTO**, 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.

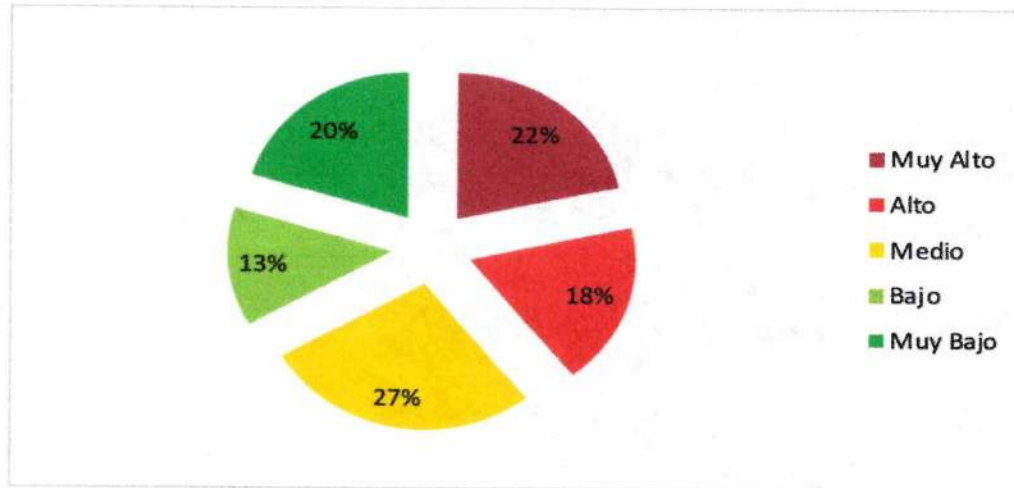
Indica que la población evaluada no se siente afectada en su entorno extra laboral por condiciones de desplazamiento y aspectos de comodidad del mismo, es el escenario recuperación frente al entorno de estrés o tensión que se presentan en el escenario intra laboral o en la relación de encuentro entre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

Según los datos obtenidos de la percepción de los empleados en la evaluación de riesgo extralaboral esta presenta niveles que hay que dar mayor prioridad en el orden de puntuación: **Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo** y con una puntuación media las cuales hay que priorizar intervención preventiva debido a que estas si no se intervienen a tiempo tienden a convertirse en riesgos altos como lo son, **Características de la vivienda y de su entorno y Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda**.

DEFINICIONES DE LAS DIMENSIONES PSICOSOCIALES INTRALABORALES E INDICADORES DE RIESGO.

<p>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</p>	<p>Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.</p> <p>La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:</p> <ul style="list-style-type: none">• Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
--	---

Escala de la población de acuerdo al nivel del estrés.



Como se muestra en la gráfica el mayor porcentaje de la población percibe en general los niveles de estrés, en riesgo **bajo y despreciable** un **33%**, la percepción de riesgo medio un **27%** y por último en riesgo **alto y muy alto** con un **40%**.

ESTRÉS	NIVEL DE RIESGO	TOTAL, RIESGO
	15,9	MEDIO

La escala de nivel de síntomas de estrés puntúa en 15,9 el cual se establece como **MEDIO**, la presencia de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados, 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, 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 2021, los planes relacionados con la gestión del talento humano, como lo son:

- Plan Estratégico de Talento Humano.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar.
- 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
Planeación	Planeación	Diseñar la	40	1) Plan estratégico de

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
	Estratégica	planeación estratégica del talento humano, que contemple: *Plan Institucional de Capacitación *Plan de bienestar *Plan de seguridad y salud en el trabajo *Monitoreo y seguimiento del SIGEP *Análisis del desempeño por competencias *Inducción y reinducción *Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional		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) Mejorar la respectiva organización en



COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
				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.
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	80	6) Sistematización de registros: Crear y/o actualizar un instrumento para sistematizar los registros de todas



COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
		contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.		las actividades de bienestar y capacitación realizadas.
Desarrollo	Gestión del desempeño	Llevar a cabo las labores de verificación de competencias de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	40	7) Verificación de competencias: Socializar y aplicar el mecanismo a través del aplicativo web "Megamétricas" que permita verificar 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	0	8) Planes de mejoramiento individual: Generar los planes de mejoramiento individual a partir de



COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
		cuenta: *Verificación de competencias *Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano		los resultados que arroja el aplicativo web y realizar su respectivo seguimiento.
Desarrollo	Capacitación	Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos: <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 	Promedio: 77,5 Promedio: 70 Promedio: 57.7	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. 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.



COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
		<p>del diagnóstico de necesidades de la entidad, programación, ejecución, evaluación de la eficacia</p> <ul style="list-style-type: none">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		



COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
		financiera, gobierno en línea, innovación, participación ciudadana, servicio al ciudadano, sostenibilidad ambiental, derecho de acceso a la información.		
Desarrollo	Capacitación	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	30	11) Programa de bilingüismo: Fortalecer 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: • Equipos de trabajo.	40	12) Incentivos a equipos de trabajo: Implementar un programa de reconocimientos para equipos de trabajo en la ILV, cuya conformación se realice para desarrollar proyectos relativos al cierre de brechas



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



COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
		en artes y artesanías, promoción de programas de vivienda, clima laboral, cambio organizacional, adaptación 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)		de honor al mérito (según los años de trabajo en la empresa) *Vacaciones recreativas para los hijos de los trabajadores (a través de la Caja de compensación). *Jornadas deportivas (por ej futbol), disponibilidad de entrenador deportivo para clases aeróbicas. *Disponibilidad de gimnasio en las instalaciones de la entidad (horario de 12m a 1 p.m, 3 veces a la semana) *Celebraciones: día del padre, de la madre, de la mujer, de la familia. *Otorgamiento de becas educativas y auxilios educativos: para hijos, esposa o hermano que dependa económicamente, se da auxilio y/o beca hasta pregrado; para trabajadores, auxilio y/o beca para todos los niveles posgrado, maestría y doctorado *Programa de vivienda: ya existen fondos de vivienda. *Promoción y prevención en salud:



COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
				<p>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.</p> <p>Campaña psicosocial: en temas como sustancias psicoactivas, evaluación y mejora del clima laboral (se midió en 2021), campañas familiares en temas psicosociales (trabajadores y sus familias)</p> <p>Aplicación de la encuesta psicosocial-baterías.</p> <p>Actividades para estilo de vida saludable: charlas, terapias, estrés, tema muscular, recarga laboral, ergonomía, nutrición.</p> <p>Capacitaciones sobre trabajo seguro, trabajo en alturas (algunas con la ARL).</p>
Desarrollo	Administración del talento humano	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	0	<p>15) Programa Estado Joven:</p> <p>Participar en el programa de Estado Joven, liderado por el Ministerio del Trabajo</p>



COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
				en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública: *Verificar que la ILV está habilitada para participar (Min Trabajo). *Postular, si es el caso, 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	16) 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	0	17) Reconocimiento para desvinculados:



COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
		reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.		Implementar cada año para las personas que se desvinculan, un programa de reconocimiento de 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	18) 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: Diagnostico 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 verificación de competencias 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 los 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.

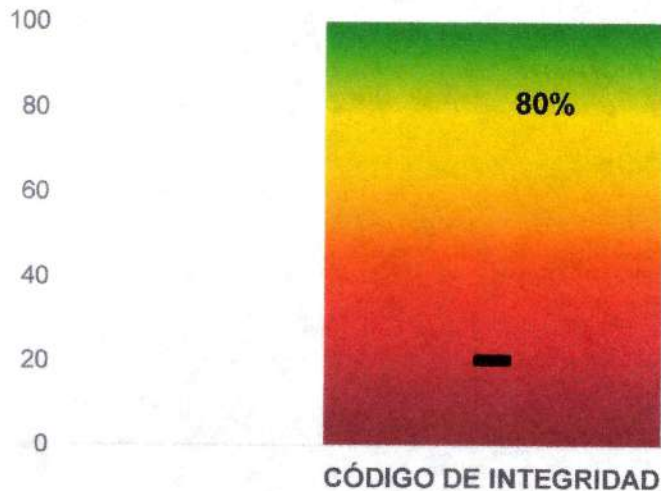


RUTA	SUBRUTAS Y VARIABLES	ACCIONES
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	<u>Hacer siempre las cosas bien y Cultura de la calidad y la integridad:</u> Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: *Plan Institucional de Capacitación *Plan de bienestar e incentivos *Plan de seguridad y salud en el trabajo *Monitoreo y seguimiento del SIGEP *Análisis del desempeño por competencias *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 la verificación de competencias 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 en caso de aplicar	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 80%, teniendo en cuenta que ya se adoptó, por medio de Resolución, el Código de Integridad para la empresa, y que estamos iniciando con el proceso de socialización del mismo a todos los servidores públicos.

Calificación total:



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.

Elaborado:	Cargo:	Fecha y Firma:
Maria Fernanda Chavarro P.	Profesional U. VI	17/01/2022
Ana Beatriz Montilla O.	Profesional U. II	
Revisado:	Cargo:	Fecha y Firma:
Paula Andrea Mondragon C.	Subgerente Administrativo	17/01/2022
Aprobado:	Cargo:	Fecha y Firma:
José Moreno Barco	Gerente General	17/01/2022