

Plan Estratégico de Talento Humano

Industria de Licores del Valle

2024



INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE

890.399.012 -0.



N° SC 639-1





INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE

890.399.012 -0



N° SC 639-1



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.

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



INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE

890.399.012 -0



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 2023, elaborado para la Industria de Licores del Valle por Sandra López, Psicóloga y Especialista en Salud Ocupacional.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

SEXO:	
• 61% son hombres	• 39% son mujeres
RANGOS DE EDAD:	
• 16% tiene entre 36 y 45 años.	• 2% tiene entre 26 y 35 años.
• 82% tiene más de 45 años	• 0% tiene entre 18 y 25 años.
ESTADO CIVIL:	
• 16% son soltero/as	• 52% son casado/as
• 25% viven en unión libre	• 7% son separados, divorciados o viudos
Con base en esta información, de las personas que respondieron:	
• 74% convive en pareja: casado/as y unión libre	• 26% de la población no convive en pareja: soltero/as, separado/as, viudo/as
NIVEL MÁXIMO DE ESCOLARIDAD:	
• 41% de las personas evaluadas tienen estudios de posgrado (completo o incompleto)	• 25% de las personas evaluadas tienen estudios profesionales (completo o incompleto)
• 18% reportan tener técnicos o tecnológicos (completo o incompleto)	• 16% informan tener bachiller (completo o incompleto)
0% informo tener estudios de primaria (completo o incompleto)	

10



INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE

890.399.012 -0



DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD

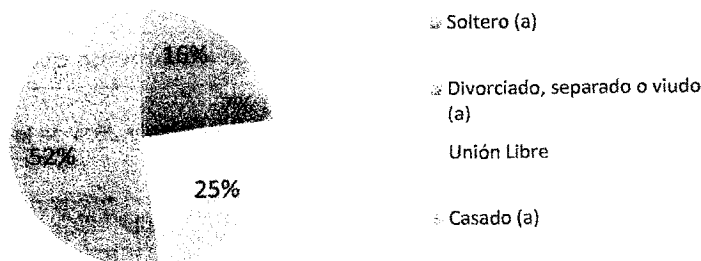


Actualmente, la empresa cuenta con un **2%** de colaboradores entre los **26 y 35** años lo anterior significa que una mínima parte de la población se encuentra en un momento de su vida donde prima la búsqueda de estabilidad y familia, un **16%** se encuentra entre los **36 y los 45** años y por último con un porcentaje del **82%** la población mayor de **45** años siendo esta la prevalencia en la empresa.

La población mayor a **45** años justifican la necesidad de revisar algunos aspectos, como, condiciones de autocuidado, orientados a la promoción y prevención de la salud, dicho grupo, hace parte de la población de riesgo para enfermedades cardiovasculares, acorde con la norma de la población general, de igual forma, es importante la revisión de procesos de jubilación por edad y preparación para esta nueva etapa.

A cualquier edad, el estrés forma parte de la vida. Tanto los jóvenes como los adultos tienen que enfrentar situaciones difíciles y sobrellevar obstáculos, mientras que los adultos jóvenes luchan para establecer una carrera, lograr la seguridad financiera, o controlar las exigencias del trabajo, los mayores de edad suelen enfrentarse a situaciones relacionadas con la salud o las finanzas o simplemente los desafíos de mantener su independencia.

DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL



Coherente con el ciclo vital de la población evaluada vemos que el **16%** de los colaboradores se encuentra soltero, el **52%** de los colaboradores tiene conformado un

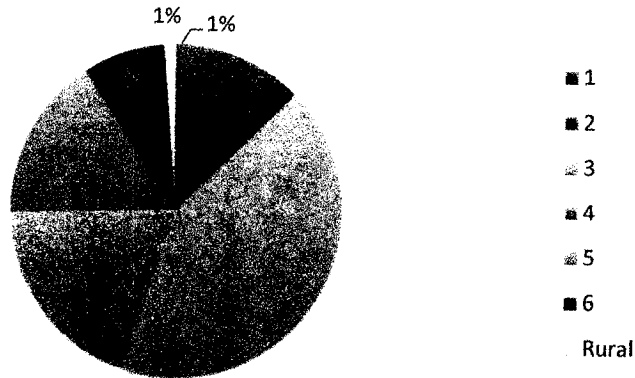


INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE

890.399.012 -0



DISTRIBUCIÓN POR ESTRATO DE SERVICIOS PUBLICOS



La relación de estrato de servicios públicos permite evidenciar unas condiciones externas de las viviendas y su adecuación con relación a las condiciones generales que se presentan en la empresa. El **87%** de la población se encuentra en estrato entre **3 y 6** que ayudan a mitigar las condiciones de tensión de otros escenarios, este aspecto puede permitir evidenciar unas condiciones de calidad de vida adecuadas en el personal en lo referente al escenario de lo económico. Lo cual brinda la sensación de tranquilidad y estabilidad para la mayoría del grupo, frente a **12%** en estrato **1 y 2** con algunas dificultades que quizá manifieste ciertas condiciones ambientales que puedan incidir en la forma en que se maneja el estrés y los factores de riesgo psicosocial, por lo cual debe tenerse en cuenta el posible impacto con relación a las condiciones de viviendas y socioeconómicas, las cuales se analizara más adelante en relación con los factores extralaborales. Por ultimo **1%** de la población que refiere vivir en una finca.

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE VIVIENDA



El cuadro de tipo de vivienda permite observar un porcentaje del **10%** reside en un tipo de vivienda en arriendo, frente a un **82%** con vivienda propia y un **8%** en una vivienda familiar, hay que tener en cuenta que las condiciones de vivienda pueden generar condiciones y sensaciones de estabilidad que estructuran las condiciones económicas y el manejo del estrés frente a escenarios de este nivel, las condiciones presentadas dan cuenta de un escenario de vinculo que permite establecer un escenario de control emocional y seguridad por parte del grupo de aplicación, aspecto que puede





INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE

890.399.012 -0



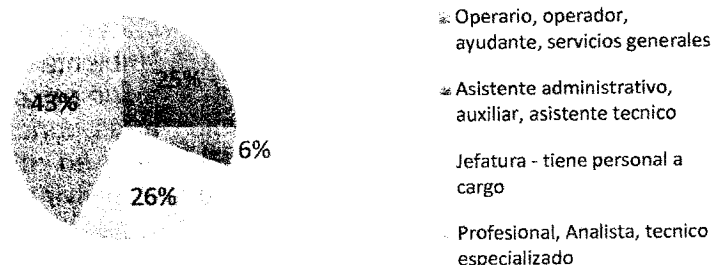
DATOS OCUPACIONALES

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA



El grupo de aplicación muestra tener antigüedad en la empresa el **10%** manifiesta tener más de **1-5** años en la empresa, el **9%** manifiesta tener entre 6 y 10 años, mientras que el **81%** manifiesta tener mas de 10 años en la empresa. Lo anterior refleja que existe una estabilidad compartida en los diferentes cargos, sin embargo vale la pena resaltar que las actividades monótonas hacen que las personas pierdan el interés.

DISTRIBUCIÓN POR TIPO DE CARGO



Actualmente, la empresa cuenta con un **31%** del personal encuestado con un cargo operativo, auxiliar o servicios generales, frente a un **26%** de los trabajadores que cuenta con cargo de jefatura con personal a cargo y un **43%** que cuenta con un cargo profesional, técnico especializado.

El tipo de cargos permite evidenciar características específicas de relación y manejo de riesgo psicosocial, esta variable está ligada directamente con el nivel de escolaridad y con la profesión, así como con la forma de percibir los diferentes estímulos que presenta el entorno y sus diferentes formas de solución.

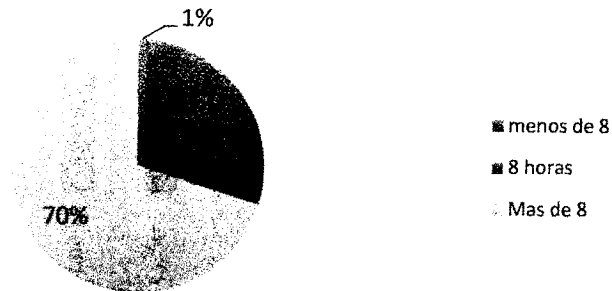


INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE

890.399.012 -0



DISTRIBUCION POR HORAS DE TRABAJO



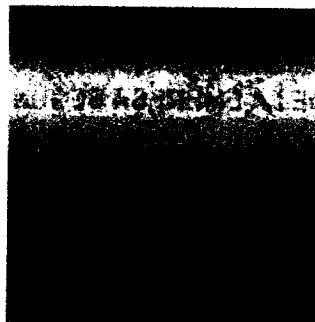
El grupo manifiesta que un **29%** de los trabajadores laborara 8 horas diarias, un **70%** que manifiesta trabajar más de 8 horas diarias frente a un **1%** que manifiesta trabajar menos de 8 horas diaria. La condición de tiempo que sobrepasa la jornada de alguna forma genera impacto para la población en el manejo del tiempo libre y escenario extra laboral.

3.3. Resultados de las Mediciones Adelantadas

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

Calificación total:

100
80
60
40
20
0

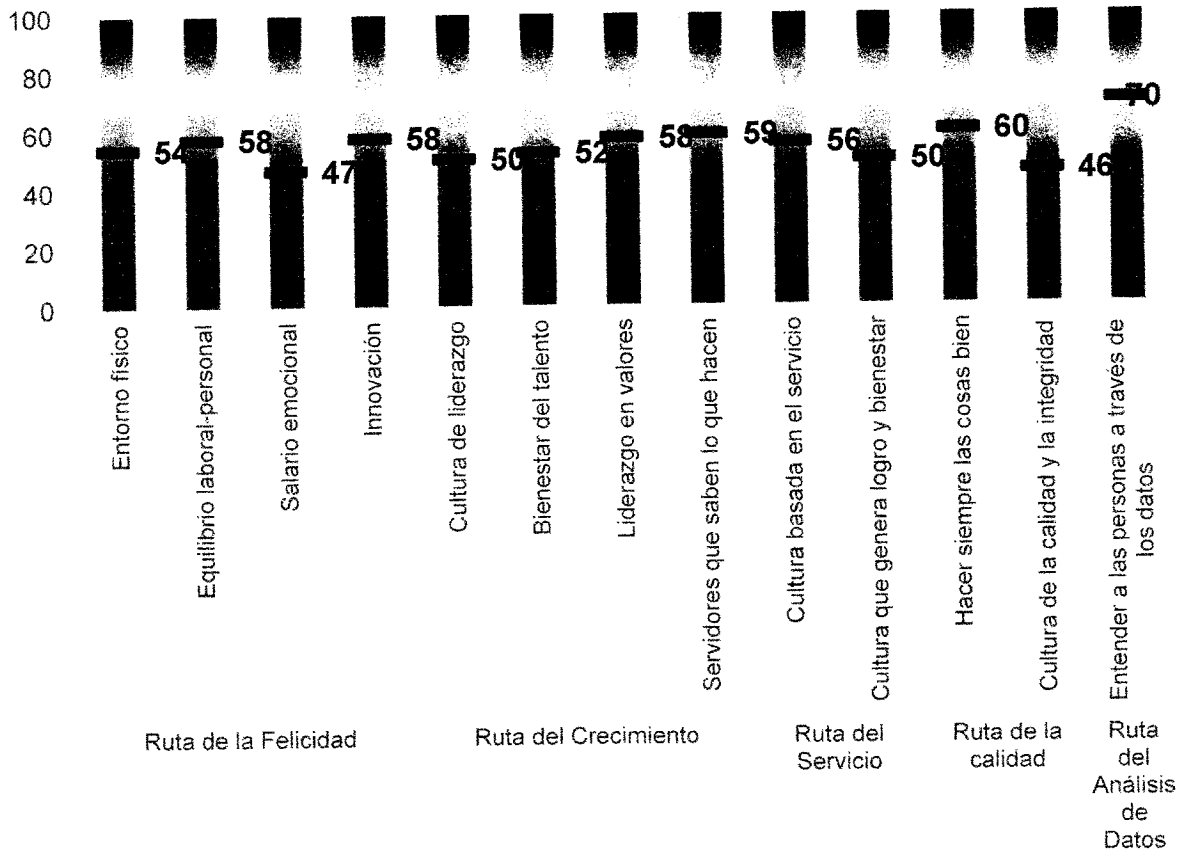


POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO
HUMANO



**INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE**

890.399.012 -0



ANÁLISIS DE RIESGOS GENERALES EN LA EMPRESA:

Comprende los aspectos intralaborales y los extralaborales a la empresa y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y desempeño de las personas.

TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEGÚN EL NIVEL DE RIESGO POR FACTOR RIESGO (INTRALABORAL, EXTRALABORAL Y ESTRÉS)

Nivel de Riesgo	Intralaboral	Extralaboral	Estrés
	Valores	Valores	Valores
	CANTIDAD	CANTIDAD	CANTIDAD
Bajo y Sin riesgo	39	51	36
Medio	14	18	11
Alto y Muy alto	34	18	40
Total	87	87	87



INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE

890.399.012 -0



Como se mencionó anteriormente, el análisis de los resultados para este factor de riesgo se realizará para cada uno de los dominios y las dimensiones que lo componen, y con base en dichos resultados, se planteará la intervención que más se adecúe a las características de la empresa.

En este factor de riesgo existen cuatro dominios, 19 dimensiones para la forma A, y 16 para la forma B.

Periodicidad de la Evaluación:

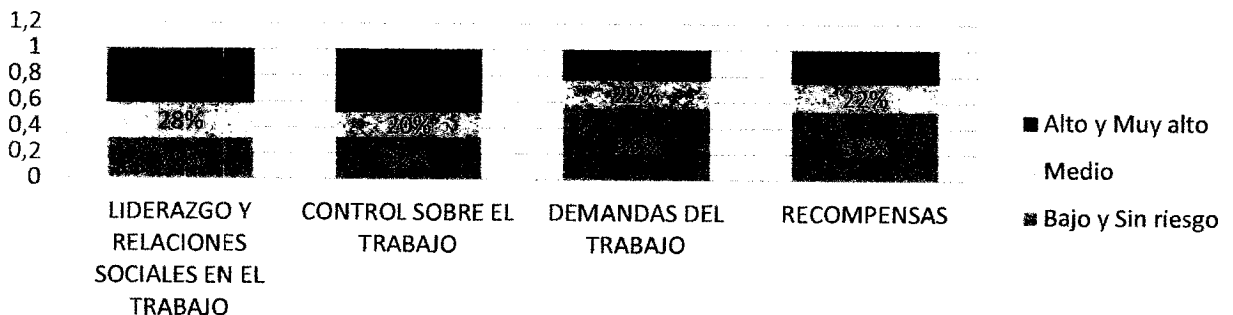
Las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo (Riesgo Alto y Muy Alto en 40% o superior) o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales (Resolución 2404 de 2019).

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo con el nivel de riesgo de las empresas. Las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo medio o bajo deben realizar acciones preventivas y correctivas, y una vez implementadas, realizar la evaluación correspondiente cada dos años, para hacer seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada (Resolución 2404 de 2019).

Para **INDUSTRIA DE LICORES DEL VALLE** de acuerdo con los resultados obtenidos, se debe realizar la aplicación nuevamente en dos (2) años.

A continuación, se profundiza en el análisis de cada dominio, identificando cuáles son aquellas dimensiones que impactan con mayor fuerza los niveles de riesgo, se inicia el análisis por el dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Nivel de Riesgo por Dominios



DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

El liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se 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. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las



**INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE**

890.399.012 -0



DIMENSIONES DE LOS FACTORES DE RIESGOS DEL LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO

A continuación, se pueden observar todas las dimensiones del dominio **LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO**

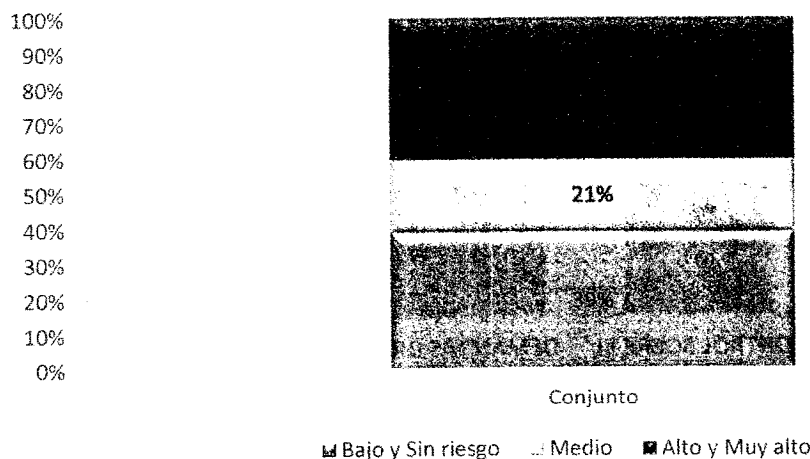
Dado que no todas las dimensiones son evaluadas al 100% de los trabajadores, no siempre el porcentaje representa a toda la población sino al subgrupo de trabajadores que cumplen los criterios de aplicación.

CARACTERISTICAS DEL LIDERAZGO

Definición:

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.

Porcentajes de distribución por nivel de riesgo:



Criterios de riesgo:

Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:



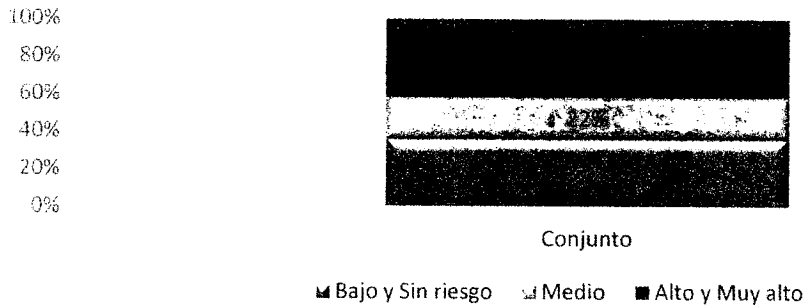
INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE

890.399.012 -0



(entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin integración).

Porcentajes de distribución por nivel de riesgo:



Criterios de riesgo

Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:

- 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.

Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo.

Identificar los aspectos que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto.

Se recomienda utilizar la herramienta: Guía de Grupos Focales para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral.

Propuestas de Intervención - Riesgo Alto y Muy Alto en 40% o superior:

- Actividades de entrenamiento en cohesión social, relaciones interpersonales, comunicación asertiva, y solución de conflictos.
- Actividades de integración que permitan la cohesión del grupo.

En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para la promoción del apoyo social en la organización y para la optimización de competencias de relación y comunicación contenidas en el

(F)



**INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE**

890.399.012 -0



Criterios de Riesgo:

De acuerdo con los resultados presentados, las personas que se ubicaron en los niveles elevados de riesgo (Muy alto y Alto) podrían percibir dificultades relacionadas con las siguientes Dimensiones:

- Claridad del rol.
- Participación y manejo del cambio.
- Control y autonomía sobre el trabajo.
- Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.
- Capacitación.

Propuestas de Intervención - Riesgo Alto y Muy Alto en 40% o superior:

Se sugiere identificar las Dimensiones con mayores niveles de riesgo para desarrollar actividades de intervención y seguimiento. De igual forma, se sugiere identificar los factores protectores a fin de mantener la gestión y el fortalecimiento de las condiciones favorables para el bienestar psicosocial de los participantes y de la organización.

Acciones Complementarias:

Realizar monitoreo periódico en las personas o grupos con niveles de riesgo medio, bajo o sin riesgo.

Identificar las Dimensiones que pueden estar generando dificultades en las personas o grupos con niveles de riesgo alto o muy alto

DIMENSIONES DE LOS FACTORES DE RIESGOS DEL CONTROL SOBRE EL TRABAJO

A continuación, se pueden observar todas las dimensiones del dominio **CONTROL SOBRE EL TRABAJO**

Dado que no todas las dimensiones son evaluadas al 100% de los trabajadores, no siempre el porcentaje representa a toda la población sino al subgrupo de trabajadores que cumplen los criterios de aplicación.

CLARIDAD DEL ROL

Definición:

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.



- Revisar metodología de evaluación de desempeño, y establecimiento de objetivos.
- Extender el proceso de evaluación del desempeño a todos los cargos dentro de la Empresa.
- Verificar que en la práctica el proceso de retroalimentación del desempeño se ajuste a la metodología usada.
- Corregir en la práctica las desviaciones a la metodología de retroalimentación del desempeño que la Empresa tiene en curso.
- Capacitar a los líderes en por qué y cómo retroalimentar el desempeño.
- Promover en la cotidianidad espacios de retroalimentación del desempeño.

En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para el seguimiento y retroalimentación de la gestión contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

RELACION CON SUS COLABORADORES (SUBORDINADOS)

Definición:

Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

Porcentajes de distribución por nivel de riesgo:



Acciones Complementarias:

trabajador en la organización y de los aportes que hacen al desarrollo de esta.

- Verificar la no presencia de procesos con órdenes y mensajes contradictorios.

En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para la inducción y reinducción y para la claridad del rol como pilar de desempeño contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

4. 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 2023, 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



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.



INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE

890.399.012 -0



N° SC 639-1



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



INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE

890.399.012 -0



N° SC 639-1



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	<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>

Handwritten signature or mark in the bottom left corner.



INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE

890.399.012 -0



N° SC 639-1



COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
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 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: • 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	Promedio: 72.3	14) Plan de bienestar e incentivos: Elaborar el plan de bienestar e incentivos, incluyendo las siguientes actividades:



INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE

890.399.012 -0



COMPONENTE DEL DIAGNÓSTICO MIPG	CATEGORIA MIPG	VARIABLE MIPG	PUNTAJE DIAGNOSTICO	ESTRATEGIAS Y ACCIONES
				<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 2023), campañas familiares en temas psicosociales (trabajadores y sus familias) 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).</p>



INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE

890.399.012 -0



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.		para desvinculados: 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	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.



**INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE**

890.399.012 -0



N° SC 639-1



RUTA	SUBRUTAS Y VARIABLES	ACCIONES
<p align="center">RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien</p>	<p><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 *verificación de competencia *Inducción y reinducción *Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional</p>	<p>Actividad No. 1 del plan anteriormente descrito.</p>
	<p><u>Hacer siempre las cosas bien y Cultura de la calidad y la integridad:</u> *Llevar a cabo las labores de verificación de competencias y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases. *Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual</p>	<p>Actividades No. 7 y 8 del plan anteriormente descrito.</p>
	<p><u>Hacer siempre las cosas bien:</u> Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.</p>	<p>Actividad No. 15 del plan anteriormente descrito.</p>

4.2. Política de Integridad

Continuar con el afianzamiento del código de integridad en procura de la interiorización del mismo por parte de todos los servidores y trabajadores de la entidad

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:





INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE

890.399.012 -0



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: 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.




**INDUSTRIA DE LICORES
DEL VALLE**

890.399.012 -0



- 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.


JOSE MORENO BARCO
Gerente

Revisó: **PAULA ANDREA MONDRAGON**
Subgerente Administrativa

Proyectó: **ANA BEATRIZ MONTILLA O**
Profesional Universitario VI