



NUEVA LICORERA
DE BOYACÁ E.I.C.E.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

NUEVA LICORERA DE BOYACÁ



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

NUEVA LICORERA DE BOYACÁ


ENERO 2020



Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| 1. Introducción | 3 |
| 2. Marco Legal | 3 |
| 3. Alcance | 4 |
| 4. Objetivos | 4 |
| General | 4 |
| Específicos | 5 |
| 5. Previo a la planeación | 5 |
| 5.1. Caracterización de los servidores | 5 |
| 5.2. Caracterización de los empleados | 6 |
| 5.3. Diagnostico de la Gestión Estratégica del Talento Humano con la matriz GETH | 6 |
| 5.4. Resultados de la Medición de Clima Organizacional | 7 |
| 6. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano | 7 |
| 6.1. Estrategias de Talento Humano | 8 |
| 6.1.1. Estrategia de Vinculación | 8 |
| 6.1.2. Estrategia del programa de bienestar y plan de seguridad y salud en el trabajo | 9 |
| 6.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitaciones | 10 |
| 6.1.6. Estrategia en el procedimiento de retiro | 10 |
| 7. Evaluación del plan | 11 |



| | | |
|---|---|--|
|  | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p> | |
|---|---|--|

1. Introducción

La planeación estratégica es un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos y objetivos en el mediano y largo plazo. Es así como se establece la estrategia de la Empresa Industrial y Comercial del Estado del Orden Departamental Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. - NLB, las acciones a realizar y los recursos necesarios para su ejecución.

La planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente Plan Estratégico de Recursos Humanos incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Seguridad y Salud en el trabajo. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.


Por lo anterior se plantea un esquema de intervención que incluye un propósito, el cual dará sentido a cada una de las actividades que se desarrollaran a lo largo del periodo.

2. Marco Legal

El Plan de Estratégico de Talento Humano de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB, esta soportado en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

- Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”
- Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”



| | | |
|---|---|--|
|  | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p> | |
|---|---|--|

- Decreto 943 de 2014. “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”.
- Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos”.
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTION.
- El Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el cual en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.
- Resolución 390 del 30 de mayo del 2017, “Por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública”.
- Decreto 612 de 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.”

3. Alcance


El Plan Estratégico de Talento Humano de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB, busca determinar las necesidades presentes en cada uno de sus componentes, de tal manera que permite a la entidad buscar las estrategias que le permitan suplir las mismas, mediante un constante seguimiento y monitoreo., Este Plan aplica a toda la planta de personal de la NLB.

4. Objetivos

General

Determinar las fortalezas y oportunidades de mejora del proceso de Gestión de Talento Humano, con el fin de ejecutar estrategias o actividades que redunden en el cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, así como en el bienestar y desarrollo de los trabajadores que conforman la Entidad, partiendo



| | | |
|--|---|--|
|  <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p> | |
|--|---|--|

de la evaluación de la Gestión del proceso, en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del MIPG.

Específicos

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores de la Empresa, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas.
- Elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los trabajadores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos).

5. Previo a la planeación

5.1. Caracterización de los servidores

A través de la construcción, consolidación y mantenimiento de una Matriz de caracterización de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de





PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Función Pública, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

5.2. Caracterización de los empleados


La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto de trabajadores oficiales como de servidores públicos, como se observa en la siguiente tabla:

| GRADO | CÓDIGO | SALARIO | NOMBRE_CARGO | CANTIDAD |
|------------------------------------|---------|---------------|---|----------|
| Grado 10 Directivo | 050 | \$ 12.765.000 | GERENTE GENERAL | 1 |
| Grado 09 Directivo | 084 | \$ 10.782.000 | SUBGERENTE TÉCNICO DE PRODUCCIÓN | 1 |
| Grado 6 Directivo | 084 | \$ 7.522.000 | SUBGERENTE DE MERCADEO Y COMERCIALIZACIÓN | 7 |
| Grado 06 Directivo | 084 | \$ 7.522.000 | SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO | 1 |
| Grado 09 Asesor | 115 | \$ 6.332.000 | JEFE OFICINA ASESORA CONTROL INTERNO DE GESTION | 1 |
| Grado 4 Asesor | 115 | \$ 6.332.000 | JEFE OFICINA ASESORA JURIDICO | 1 |
| Grado 06 Profesional Universitario | 222 | \$ 4.163.000 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO- PLANEACIÓN | 4 |
| Grado 06 Profesional Universitario | 222 | \$ 4.163.000 | PROFESIONAL ESPECIALIZADO- TALENTO HUMANO | 1 |
| Grado 02 Profesional Universitario | 215 | \$ 3.353.000 | ALMACENISTA GENERAL | 1 |
| Grado 02 Profesional Universitario | 219 | \$ 3.353.000 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO- CONTABILIDAD | 1 |
| Grado 07 técnico administrativo | TO- 367 | \$ 3.353.000 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO- VENTAS | 1 |
| Grado 02 Profesional Universitario | 201 | \$ 3.353.000 | TESORERO GENERAL | 1 |
| Grado 02 Profesional Universitario | 219 | \$ 3.353.000 | PROFESIONAL UNIVERSITARIO- CALIDAD | 1 |
| Grado 07 técnico administrativo | TO- 367 | \$ 2.478.000 | TECNICO ADMINISTRATIVO- VENTAS | 1 |
| Grado 05 Técnico | TO-314 | \$ 2.100.000 | TECNICO OPERATIVO- MANTENIMIENTO | 1 |
| Grado 05 técnico administrativo | TO- 367 | \$ 2.100.000 | TECNICO ADMINISTRATIVO- GERENCIA | 1 |
| Grado 05 Técnico | TO-314 | \$ 2.100.000 | TECNICO OPERATIVO- BODEGA | 1 |
| Grado 05 técnico administrativo | TO- 367 | \$ 2.100.000 | TECNICO ADMINISTRATIVO- SERVICIOS ADMINISTRATIVOS | 1 |
| Grado 05 Técnico | TO-314 | \$ 2.100.000 | TECNICO OPERATIVO- SOLDADURA | 1 |
| Grado 05 Técnico | TO-314 | \$ 2.100.000 | TECNICO OPERATIVO- SUPERVISOR DE CALIDAD | 1 |
| Grado 05 técnico administrativo | TO- 367 | \$ 2.100.000 | TECNICO ADMINISTRATIVO- CONTABILIDAD | 1 |
| Grado 05 Técnico | TO-314 | \$ 2.100.000 | TECNICO OPERATIVO- LABORATORIO | 1 |
| Grado 05 Técnico | TO-314 | \$ 2.100.000 | TECNICO OPERATIVO- LICORES | 1 |
| Grado 04 Técnico | TO-314 | \$ 1.911.000 | TECNICO OPERATIVO- PRODUCCIÓN | 1 |
| Grado 4 Asesor | TO-482 | \$ 1.911.000 | CONDUCTOR MECÁNICO | 1 |
| Grado 05 Técnico | TO-314 | \$ 1.911.000 | TECNICO OPERATIVO- SEGURIDAD INDUSTRIAL Y CONTROL | 2 |

5.3. Diagnostico de la Gestión Estratégica del Talento Humano con la matriz GETH

Para el desarrollo del siguiente Plan realizaremos el diligenciamiento de la matriz diagnóstica de Gestión Estratégica de Talento Humano, para poder hacer el primer levantamiento de información, toda vez que el Decreto Departamental



| | | |
|---|---|--|
|  <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ E.I.C.E.</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p> | |
|---|---|--|

658 de 2019, establece la creación de la empresa y no contamos con un histórico de relevancia para generar una validación.

La función del presente Plan es obtener la información de lo que se encuentra y se necesita, como se evidencia en la tabla de personal de la NLB, es el número total de trabajadores, para lo cual necesitamos aplicar instrumentos de recolección de información para obtener el autodiagnóstico

5.4. Resultados de la Medición de Clima Organizacional


En lo expresado del plan de talento humano, se plantea Diseñar un instrumento que logre medir el clima organizacional en el personal de planta de la NLB.

- Describir el tipo de comunicación que existe al interior de los trabajadores de planta central de la Nueva Licorera de Boyacá, teniendo en cuenta la relación con su jefe inmediato.
- Conocer el grado de satisfacción personal de los empleados.
- Identificar las condiciones físicas y ambientales en las que se desarrollan las funciones el personal de planta.
- Elaborar un diagnóstico final frente a la percepción del clima organizacional dentro de los empleados de la planta central frente a los resultados obtenidos en la encuesta.
- Implementar un plan de intervención con actividades específicas las cuales permitan fortalecer la percepción del clima organizacional dentro de los empleados.
- Seguimiento y evaluación mediante diferentes herramientas frente al impacto y/o percepción que tienen los trabajadores después de la implementación de diferentes estrategias.

6. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano

La Gestión de Talento Humano de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. - NLB, será un proceso consolidado con estrategias de planeación para el ingreso, desarrollo y retiro, reconocidas por los empleados como fundamentales para su



| | | |
|--|---|--|
|  <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p> | |
|--|---|--|

desarrollo y crecimiento personal, laboral y familiar, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

6.1. Estrategias de Talento Humano

En el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano, se espera implementar estrategias piloto que nos ayuden a identificar necesidades de los trabajadores con el fin de tener soportes que nos evidencien fortalezas y debilidades y planes de mejora.

Desde el Talento Humano sabemos que “nuestra gente es nuestra mas importante activo” por esta razón, se crearan los planes en donde se establecerán estrategias que se puedan desarrollar con el fin de beneficiar a los trabajadores impulsándolos a tener un mayor compromiso con la empresa, contribuyendo al mejoramiento de la gestión institucional. propiciando un buen entorno de trabajo que promueva el desarrollo y bienestar, haciendo participes a los empleados en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de la Entidad con los fines de desarrollo personal.


6.1.1. Estrategia de Vinculación

Se implementarán estrategias de vinculación estableciendo parámetros de las Competencias Laborales que nos permitan determinar los conocimientos, destrezas habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer el trabajador.

Se establecerán requisitos para que puedan desempeñar el empleo y se realizan por medio de criterios como:

- Estudios y experiencia
- Habilidades y aptitudes laborales
- Responsabilidad frente al proceso
- Iniciativa de gestión
- Las competencias de acuerdo a la ley



| | | |
|---|---|--|
|  | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p> | |
|---|---|--|

6.1.2. Estrategia del programa de bienestar y plan de seguridad y salud en el trabajo


El Plan de Bienestar e Incentivos de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. - NLB, busca para la vigencia de 2020 propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y familiar que permita contribuir a incrementar positivamente los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia de los empleados de la entidad.

- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos deportivo, recreativo, cultural y de promoción de la salud y prevención de la enfermedad de los trabajadores y su grupo familiar.
- Brindar espacios, herramientas que motiven a los empleados a lograr que su desempeño sea eficiente y fortalezca el sentido de pertenencia institucional.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio, que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional.
- Implementar los incentivos y que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los empleados.

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. - NLB, busca para la vigencia de 2020 diseñar, documentar, implementar y mantener las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el año 2020, de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y en los estándares mínimos del SG-SST establecidos en la Resolución 312 de 2019, con el fin de garantizar la disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en el la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB.

- Desarrollar actividades de prevención y promoción encaminadas a minimizar incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; generando un ambiente seguro para todos los funcionarios, contratistas y visitantes.



| | | |
|---|---|--|
|  <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ E.I.C.E.</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p> | |
|---|---|--|

- Garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales y otros requisitos que adopte la NLB, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mejorar continuamente la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

6.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitaciones


Dentro del Plan Institucional de Capacitaciones se Fortalecerá los conocimientos de los empleados de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB, para que sus competencias laborales, comportamentales, habilidades, destrezas apunten a su desarrollo integral a través del Plan Institucional de Capacitación 2020, elaborado de acuerdo con el diagnóstico de necesidades.

- Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB, para integrar el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional.
- Integrar a los empleados al sistema de valores de la entidad, instruirlo acerca de la misión, visión, y objetivos de la institución y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de inducción institucional.
- Reorientar a los trabajadores en los cambios que se producen al interior de la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta por medio del programa de reinducción.
- Proporcionar a los empleados de la Empresa a través de la formación y la capacitación, el desarrollo de habilidades específicas que les permita aumentar en su rendimiento con agrado y satisfacción.

6.1.6. Estrategia en el procedimiento de retiro

Se establecerá estrategias que tengan como fin preparar a los empleados que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la



| | | |
|--|---|--|
|  <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> <p>NUEVA LICORERA DE BOYACÁ</p> | |
|--|---|--|

pensión, para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso.

Actividades para desarrollar:

En coordinación con entidades de nivel territorial y nacional brindar las herramientas necesarias que permitan a los trabajadores próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. Dentro de los aspectos a trabajar con los pre pensionados, se abordarán los siguientes temas:

- ❖ Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
- ❖ Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
- ❖ Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.

7. Evaluación del plan

Se creará una matriz de seguimiento, la cual establecerá el seguimiento y medición del cumplimiento de las actividades, adicional se realizará un análisis de la información tanto estadística como cualitativa de la información que arrojen encuestas diligenciadas por cada uno de los trabajadores.

