



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 2021






PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

NUEVA LICORERA DE BOYACÁ

Tabla de contenido

1. Introducción	3
2. Marco Legal	3
3. Alcance	4
4. Objetivos	5
General	5
Específicos	5
5. Previo a la planeación	6
5.1. Caracterización de los servidores	6
5.2. Caracterización de los empleados	6
5.3. Autodiagnostico de la Gestión Estratégica del Talento Humano con la matriz GETH	7
5.4. Resultados de la Medición de Clima Organizacional	9
6. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano	10
6.1. Estrategias de Talento Humano	10
6.1.1. Estrategia de Vinculación	10
6.1.2. Estrategia del Programa de Bienestar e Incentivos	11
6.1.3. Estrategia del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	12
6.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitaciones	12
6.1.4.1. Inducción	13
6.1.4.2. Reinducción	14
6.1.5. Evaluación de Desempeño	14
6.1.6. Estrategia en el procedimiento de retiro	144
7. Evaluación del plan	155



	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO NUEVA LICORERA DE BOYACÁ	
---	--	--

1. Introducción

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB esta orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos, el cual fomenta las capacidades, conocimientos actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

El presente Plan incluye el 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.

La Gestión Estratégica del Talento Humano, es fundamental para la creación de valor público y para orientar adecuadamente la consecución de los resultados en la entidad, entendiéndola como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.


Por lo anterior el presente plan estará enfocado al fortalecimiento de las competencias de los servidores, simplificación de los procesos, construyendo una cultura basada en el bienestar, el cuidado de la salud y buen clima organizacional mediante trabajo en equipo, el empoderamiento y la orientación hacia la innovación.

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




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

- 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”
- 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, se formula a partir de los resultados obtenidos del Autodiagnóstico de Gestión de Talento Humano, la detección de necesidades de los planes (Bienestar, Capacitación SG-SST). Este Plan aplica a toda la planta de personal de la NLB.



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

4. Objetivos


General

Fortalecer las capacidades y competencias, valores y calidad de los Servidores Públicos de la entidad, a través de acciones, planes, programas y proyectos orientados al desarrollo del Talento Humano 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 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 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
- Fortalecer la Política de Integridad – Código de Integridad, que permita contribuir al cambio de cultura del servidor publico.
- Desarrollar los distintos componentes del talento humano, con el fin de aportar al logro de los objetivos organizacionales.
- 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).
- Establecer acciones que fortalezcan la calidad de vida laboral de los servidores, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral.



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

- Generen las condiciones necesarias para que los Servidores Públicos cumplan de manera eficiente con sus compromisos laborales y familiares, generando una relación estrecha entre el trabajo y su vida personal.
- 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.

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 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 empleados públicos, como se observa en la siguiente tabla:

EMPLEOS PÚBLICOS - LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN			
# de cargos	DENOMINACIÓN	CODIGO	GRADO
1	GERENTE GENERAL	050	10
1	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	084	06
1	SUBGERENTE TECNICO DE PRODUCCIÓN	084	09
1	SUBGERENTE DE MERCADEO Y COMERCIALIZACION	084	06
1	JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA	115	05
1	JEFE OFICINA ASESORA CONTROL INTERNO DE GESTION	115	05
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO - PLANEACION	222	06
1	PROFESIONAL ESPECIALIZADO - TALENTO HUMANO	222	06
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO - CALIDAD	219	02





PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
NUEVA LICORERA DE BOYACÁ


1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO - CONTABILIDAD	219	02
1	TESORERO GENERAL	201	02
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO - VENTAS	219	02
1	ALMACENISTA GENERAL	215	02
1	TECNICO ADMINISTRATIVO GERENCIA	367	05

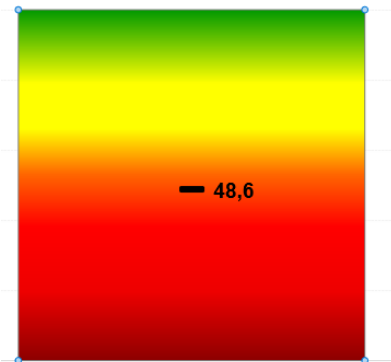
TRABAJADORES OFICIALES	
# de cargos	DENOMINACIÓN
1	TECNICO ADMINISTRATIVO- SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
1	TECNICO ADMINISTRATIVO- CONTABILIDAD
1	TECNICO ADMINISTRATIVO – VENTAS
2	TECNICO OPERATIVO – LICORES
1	TECNICO OPERATIVO – LABORATORIO
1	TECNICO OPERATIVO-SUPERVISOR DE CALIDAD
4	TECNICO OPERATIVO – MANTENIMIENTO
1	TECNICO OPERATIVO – SOLDADURA
1	TECNICO OPERATIVO - SEGURIDAD INDUSTRIAL Y CONTROL BPM
7	TECNICO OPERATIVO – PRODUCCION
1	TECNICO OPERATIVO – BODEGA
1	CONDUCTOR MECANICO

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

En el diligenciamiento de la matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, donde se identifican las rutas en las cuales se deben trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como resultado general de la Gestión Estratégica de Talento Humano se obtuvo el 48,6% como lo indica la gráfica.




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



De acuerdo con la anterior gráfica, se puede evidenciar que la calificación obtenida es de 48,6% lo que significa que la gestión del Talento Humano en la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. - NLB se encuentra en un nivel de madurez "Nivel Básico Operativo Alto".

Teniendo en cuenta que la Empresa lleva un año en funcionamiento, se ha realizado estrategias que han arrojado resultados positivos y los cuales han permitido tener un diagnóstico real que permite el fortalecimiento en los procesos de la eficiencia de la gestión del Talento Humano. Esto significa que se cuenta con un nivel óptimo en cuanto a la implementación de los procesos inmersos en la Gestión Estratégica de Talento Humano, no obstante, con el porcentaje obtenido en este nivel, se hace necesario adelantar acciones que permitan darle continuidad a los procesos en el marco de la eficiencia y eficacia.

De acuerdo a las cinco (5) Rutas de creación de valor definidas por la política del MIPG. La Nueva Licorera de Boyacá en atención a los nuevos retos de transformación generó el resultado de las rutas de creación de valor, los cuales nos van a permitir los aspectos a trabajar, con el fin de realizar una mejor gestión del talento humano.

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


RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	47	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	43
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	46
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	50
		- Ruta para generar innovación con pasión	52
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	45	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	43
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	44
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	40
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	53
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	58	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	55
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	60
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	52	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	50
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	54
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	57	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	57

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.



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

- 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

El Plan Estratégico de gestión de Talento Humano de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. - NLB, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, reconocidas por los empleados como fundamentales para su 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

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la entidad.

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,



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

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

6.1.2. Estrategia del Programa de Bienestar e Incentivos

El Plan de Bienestar e Incentivos 2021 de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB busca fortalecer las estrategias y condiciones de los servidores públicos para contribuir a su bienestar y motivación, calidad de vida laboral, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional.

- ❖ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan la identidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño laboral.
- ❖ Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, adaptación, tolerancia, reconociendo a los servidores el desempeño en la entidad.
- ❖ Contribuir a través de acciones participativas y pedagógicas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida del servidor y su grupo familiar, en los aspectos, recreativo, deportivo y cultural.
- ❖ Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y satisfacción de los servidores.



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

6.1.3. Estrategia del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo


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 2021 Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos presentes del personal de la entidad, 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, logrando generar condiciones de trabajo seguro y saludables basados en la prevención y cultura de autocuidado dando cumplimiento a la normativa legal vigente.

- ❖ Identificar y actualizar los factores de riesgo existentes en la matriz de identificación de peligros, con el fin de poner en práctica medidas de control que mejoren las condiciones de trabajo y salud.
- ❖ Planear, organizar y 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.
- ❖ Garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales y otros requisitos que adopte la NLB, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Generar los informes, reportes, actos y condiciones inseguras que se presenten en las instalaciones de la Empresa.
- ❖ Mejorar continuamente la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

6.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitaciones

El Plan Institucional de Capacitaciones 2021, tiene como propósito Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos a través de la formación y fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias laborales para el desarrollo de manera eficiente y eficaz de las funciones asignadas logrando cumplir con los objetivos institucionales.



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


- ❖ Desarrollar actividades de formación y capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción con el fin de generar conocimientos y fortalecer las competencias de los servidores públicos de la NLB.
- ❖ Optimizar el desempeño laboral de los servidores públicos y la capacidad técnica de las áreas procurando el mejoramiento continuo institucional.
- ❖ Capacitar a los servidores públicos en herramientas de gestión que les permitan desarrollar conocimientos y procesos de liderazgo y apropiación de sus obligaciones con alto grado de pertenencia institucional.
- ❖ Generar mediante acciones de formación y capacitación competencias en los servidores públicos con el objeto de fortalecer las competencias e incrementando la efectividad en el desempeño de las funciones asignadas.
- ❖ Proveer un Plan Institucional de Capacitaciones estratégico y pedagógico articulado a las temáticas requeridas con principios de calidad en función del desarrollo de las competencias laborales.
- ❖ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura organizacional y fortalecer el trabajo en equipo, conocimientos, habilidades y actitudes con el propósito de obtener eficacia personal, grupal e institucional.

6.1.4.1. INDUCCIÓN

El programa de inducción de la Nueva Licorera de Boyacá E.I.C.E. – NLB logra que cada servidor público al ser vinculado a la empresa conozca la misión, visión, estructura organizacional, cultura organizacional valores y objetivos institucionales.

Por lo anterior la Subgerencia Administrativa y Financiera - Talento Humano realizara este proceso cada vez que se realice la vinculación del personal de planta, para ello se diligenciaran los formatos que se encuentran asociados al procedimiento de inducción.



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

6.1.4.2. REINDUCCIÓN

El programa de reinducción se impartirá a los servidores públicos por lo menos cada dos años, cada vez que se considere necesario o en el momento en que se produzcan cambios en la Empresa.

Este se realiza con el propósito de brindar herramientas que les permitan ejercer adecuadamente las funciones, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la institución, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad.

6.1.5. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Es un instrumento de administración que integra el desempeño del servidor público con la misión institucional, generando un valor agregado a las entidades a través del desempeño efectivo de los compromisos laborales y comportamentales y la realización de un trabajo que conlleve a la mejora continua.


Los aspectos a mejorar, resultantes de la evaluación del desempeño laboral, son tenidos en cuenta en el diagnóstico de las necesidades de las áreas para la formulación del Plan Institucional de Capacitación. El plan de mejoramiento se produce a partir del seguimiento al desempeño laboral realizado entre evaluador y evaluado.

El Ministerio cuenta con un proceso para la Evaluación del desempeño dirigido a los empleos de libre nombramiento y remoción. La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, que permitan identificar las oportunidades de desarrollo de las competencias.

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 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,



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

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

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico, se realizará a través de la evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes que lo integran, 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.

